

ISSN 0076-8855

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO

EDIÇÃO ESPECIAL

COVID-19

e a efetivação dos direitos
inerentes ao trabalho humano

tomo 1

**REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO**



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

**REVISTA DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
3ª REGIÃO**

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
3ª REGIÃO**

Os acórdãos, sentenças e artigos doutrinários selecionados para esta Revista correspondem, na íntegra, às cópias dos originais.

BELO HORIZONTE

SEMESTRAL

ISSN 0076-8855

ESCOLA JUDICIAL

Editora-Chefe

Adriana Goulart de Sena Orsini

Secretário

Fernando Brescia dos Reis

SEÇÃO DA REVISTA

Bacharel em Direito

Isabela Márcia de Alcântara Fabiano

Editoração de texto, Normalização e Diagramação

Patrícia Côrtes Araújo

REDAÇÃO: Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar
Bairro Funcionários
CEP 30110-027
Belo Horizonte - MG - Brasil
Telefone: (31) 3228-7169
e-mail: revista@trt3.jus.br
escola@trt3.jus.br

CAPA: Publicidade - Secom TRT/MG

IMPRESSÃO: GRÁFICA CS EIRELI EPP
comercial@graficacs.com.br
Telefone: (18) 3203-1344

Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região / Tribunal Regional do Trabalho
3ª Região; n. 1, (1965 -). Belo Horizonte, 1965.

Semestral.

Periodicidade irregular até 1998, a partir do volume 59 de 1999 passa a ser
semestral. Disponível também na *internet* ([https://portal.trt3.jus.br/escola/
institucional/revista](https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista)) a partir do volume 64 de 2004.

ISSN 0076-8855

1. Direito do Trabalho - Periódico. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil
3. Justiça do Trabalho - Brasil. 4. Jurisprudência trabalhista - Brasil. I. Brasil.
Tribunal Regional do Trabalho (3. Região).

CDU: 347.998:331(81)(05)

34:331(81)(094.9)(05)

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os
conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.
Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios
empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal.

É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que
mencionada a fonte.

Impresso no Brasil

CONSELHO EDITORIAL

JOSÉ MURILO DE MORAIS - Desembargador Presidente do TRT/MG

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER - Desembargadora 2ª Vice-Presidente, Ouvidora e Diretora da Escola Judicial do TRT/MG

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA - Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial do TRT/MG

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI - Desembargadora Coordenadora da Revista do TRT/MG

ANTÔNIO GOMES DE VASCONCELOS - Desembargador Coordenador da Revista do TRT/MG

MARIA CRISTINA DINIZ CAIXETA - Juíza Coordenadora da Revista do TRT/MG

LEONARDO TIBO BARBOSA LIMA - Juiz Coordenador da Revista do TRT/MG

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA - Ministro do TST

MAURICIO GODINHO DELGADO - Ministro do TST

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - Desembargador do TRT/MS

BIANCA BASTOS - Desembargadora do TRT/SP

CÁSSIO COLOMBO FILHO - Desembargador do TRT/PR

GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO - Desembargador do TRT/MA

MÁRCIO TÚLIO VIANA - Desembargador aposentado do TRT/MG

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA - Desembargador do TRT/MG

TAISA MARIA MACENA DE LIMA - Desembargadora do TRT/MG

MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT - Juíza Titular do TRT/MG

ADRIÁN GOLDIN - Professor Plenário na Universidad San Andrés - Argentina

ANTONIO PEDRO BAYLOS GRAU - Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha - Espanha

GIANCARLO PERONE - Professor Ordinário de Diritto Del Lavoro nella Università di Roma Tor Vergata - Itália

MARIE-FRANCE MIALON - Professora da Universidade Paris II - Panthéon - Assas - França

LINHA EDITORIAL E OBJETIVOS DA REVISTA DO TRT/MG

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região destina-se a todos que se interessam pelo Direito do Trabalho e pelo Processo do Trabalho examinados sob diversos pontos de vista (pluralismo de ideias) e mediante objeto amplo e valorização da interdisciplinaridade científica e jurídica.

Trata-se de periódico jurídico destinado à difusão e ao aprofundamento de vasto espectro de matérias vinculadas ao mundo do trabalho e às relações daí decorrentes. Isso significa que inúmeros temas estão compreendidos em sua linha editorial. A título meramente ilustrativo, citam-se: o Direito Constitucional, em todos os vieses que dizem respeito às proteções jurídicas constitucionais à pessoa humana, à sua dignidade e aos direitos fundamentais trabalhistas, bem como ao valor social do trabalho; o Direito do Trabalho, em suas dimensões individual e coletiva; o Direito Processual do Trabalho, em todos os seus matizes, inclusive em aspectos metaindividuais e correlacionados ao Direito Processual Civil e à busca de efetividade mediante institutos consagrados pela Política Judiciária Nacional; o Direito Civil, que disciplina as relações privadas e inúmeros institutos jurídicos presentes no contexto da relação de trabalho; o Direito Empresarial e sua interdependência com o mundo do trabalho, de modo a abarcar as inúmeras questões jurídicas decorrentes da figura do empregador, bem como os fatos comuns às empresas, tais como efeitos trabalhistas provocados por falência, recuperação judicial e extrajudicial, repercussões geradas por modificação da sua estrutura jurídica e responsabilidade de seus sócios; o Direito Ambiental, no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, que deve ser saudável e seguro; o Direito Tributário, de modo a se considerar as consequências fiscais

decorrentes da relação de trabalho (como, por exemplo, a incidência de contribuições previdenciárias e de imposto de renda, a aplicação de multas por descumprimento da legislação trabalhista); o Direito Previdenciário e suas particularidades quanto aos benefícios sociais cujo fato gerador esteja vinculado à relação de trabalho; o Direito Penal, no que concerne aos delitos decorrentes da relação de trabalho; o Direito Administrativo, quanto à licitude das modalidades de trabalho existentes nos entes da Administração Pública direta e indireta, bem assim questões do regime jurídico-administrativo que envolvam a relação de trabalho; o Direito Internacional, considerando a proteção internacional ao trabalhador materializada em tratados, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho e em diretrizes e normas emanadas de demais sujeitos e atores internacionais, assim como temas relativos a mecanismos de solução internacional de conflitos trabalhistas.

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região tem como objetivo a ampla divulgação das decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, além da disseminação de pensamentos doutrinários nacionais e internacionais atinentes ao mundo do trabalho com vistas a promover o aperfeiçoamento dos operadores do Direito e a proporcionar maior difusão de conhecimentos para a construção dos valores da justiça social, do Estado Democrático de Direito e para a efetiva concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

O periódico surgiu em 1965, no interior de um dos mais antigos tribunais regionais do trabalho do país, sendo incorporado pela mais antiga Escola Judicial trabalhista do país - a do TRT/MG - de modo a guardar indissociável e importante relação com a evolução histórica da Justiça do Trabalho em Minas Gerais e da Escola Judicial dessa instituição. Em decorrência de sua longevidade, a obra passou por uma multiplicidade de fases editoriais ao longo de sua existência, constituindo importante fonte de pesquisa histórica quanto à evolução e ao desenvolvimento da relação de trabalho no Brasil.

Com o intuito de aprofundar a pesquisa jurídico-científica, a *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* pretende abordar, juntamente com a temática garantida em sua linha editorial, assuntos específicos em cada uma de suas edições que, em virtude de sua contemporaneidade e importância, demandem mais ênfase dos estudiosos em determinado tempo e espaço.

Em virtude da constante busca de aperfeiçoamento da qualidade de seu conteúdo, doutrinas do periódico do TRT/MG vêm sendo citadas em julgamentos importantes, inclusive pelo Supremo Tribunal Federal.

A edição da Revista é semestral e há normas editoriais próprias para publicação, que estão divulgadas tanto nos exemplares físicos quanto no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-e-termo-para-assinatura.pdf>.

O acervo da Revista encontra-se disponível para consulta por meio impresso na Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, localizada na Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

Todos os interessados têm acesso gratuito ao formato digital da Revista, a partir do número 69, no endereço eletrônico <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

Contato

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial
Av. Contorno, 4.631 - 10º andar
Belo Horizonte - MG - Brasil
CEP: 30110-027
Telefone: 55 (31) 3228-7169
E-mail: revista@trt3.jus.br
Site: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

EDITORIAL LINE AND OBJECTIVES OF THE REVISTA DO TRT/MG

The Journal of the Regional Labour Court 3rd Region, named *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* is intended for all who are interested in Labour Law and Labour Procedural Law, both subjects examined from different points of view and by broad object and valuation of legal interdisciplinarity.

It is a legal periodical designed to disseminate and deepen the broad spectrum of issues linked to the world of work and the resulting relations. This means that numerous topics are included in our editorial line. By the way of illustration only: the Constitutional Law, in all relevant biases concerning the constitutional legal protections of human persons, their dignity and fundamental labor rights, as well as the social value of work; the Labor Law, in its individual and collective dimensions; the Labor Procedural Law, in all its aspects, especially in its correlation with the Civil Procedural law, in its search for effectiveness through institutes of the Brazilian judicial policy; the Civil Law that disciplines private relations and several of the legal institutes found in labor relations, specifically in the context of the employment relationship; the Corporate Law and its interdependence with the world of salaried labor, covering the facts that affect companies and jobs, such as the effects of judicial and extrajudicial recovery, bankruptcy, liability of the partners etc; the Environmental Law, with respect to the environment of work, which should be healthy and safe; the Tax Law when considering the tax consequences arising from the employment relationship, such as the payment of social security contributions and income tax, the application of fines for non-compliance with labor legislation; the Social Security Law and its particularities regarding social benefits whose generating event is

linked to the employment relationship; the Criminal Law, with respect to crimes arising from the employment relationship; the Administrative Law, regarding the lawfulness of the working modalities present in the direct and indirect Public Administration, as well as the questions of the administrative juridical regime concerning labor relations; the International Law based on the international protection of the worker materialized in treaties, conventions and recommendations of the International Labor Organization (ILO) and in guidelines and norms emanating from other international subjects and actors, as well as issues related to mechanisms for the international solution of labor conflicts.

The objectives of this journal are the dissemination of judicial decisions made by the labor justice agencies of Minas Gerais, as well as the dissemination of national and international doctrinal studies seeking the improvement of the operators of the Law. In summary, this journal seeks to provide a greater diffusion of knowledge for the construction of the values of social justice, the Democratic State of Law and for the effective realization of fundamental labor rights.

This journal appeared in 1965, inside one of the oldest regional labor courts in our country, and was incorporated by the oldest Brazilian Labor Judicial School - of the TRT/MG. As a result of its longevity, the work has undergone a multiplicity of editorial phases throughout its existence, constituting an important source of historical research regarding the evolution and development of the working relationship in Brazil.

With the intention of deepening the legal-scientific research, the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* intends to approach, along with the theme guaranteed in its editorial line, specific themes in each one of its editions, due to its contemporaneity and importance to its target public.

The constant improvement of its technical content has borne fruit, so much that texts (doctrines and essays) published here have already been quoted, including by our Supreme Court (STF) on more than one occasion.

Our Journal is published every six months and there are editorial standards for publication, which are published both in the physical copies and in the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/informacoes/normas-publicacao-na-revista-trt3-e-termo-para-assinatura.pdf>.

The collection of this Journal is available for consultation by means of a printed form in the Library of the Regional Labor Court, located at Av. Getúlio Vargas, 265, Térreo, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

All interested parties have free access to the *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*'s digital format, starting at number 69, at the electronic address <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>.

Contact

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Escola Judicial
(Regional Labour Court of the 3rd Region - Judicial School)

Av. Contorno, 4.631 - 10º andar

Belo Horizonte - MG - Brazil

CEP: 30110-027

Phone: 55 (31) 3228-7169

E-mail address: revista@trt3.jus.br

Site: <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista>

T RIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA TERCEIRA REGIÃO

BIÊNIO: 2020 / 2021

Cargos de Direção

JOSÉ MURILO DE MORAIS
Desembargador Presidente

FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO
Desembargador 1º Vice-Presidente

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora 2ª Vice-Presidente

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS
Desembargadora Corregedora

MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS
Desembargadora Vice-Corregedora

Turmas

Primeira Turma

Desembargadores

Maria Cecília Alves Pinto - Presidente
Luiz Otávio Linhares Renault
Emerson José Alves Lage
Adriana Goulart de Sena Orsini

Segunda Turma

Desembargadores

Sebastião Geraldo de Oliveira - Presidente
Jales Valadão Cardoso
Lucas Vanucci Lins
Juiz convocado

Terceira Turma

Desembargadores

Emília Facchini - Presidente
Luís Felipe Lopes Boson
Milton Vasques Thibau de Almeida
Juiz convocado

Quarta Turma

Desembargadores

Maria Lúcia Cardoso de Magalhães - Presidente
Denise Alves Horta
Paulo Chaves Corrêa Filho
Paula Oliveira Cantelli

Quinta Turma

Desembargadores

Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes - Presidente
Paulo Maurício Ribeiro Pires
Manoel Barbosa da Silva
Jaqueline Monteiro de Lima

Sexta Turma

Desembargadores

Anemar Pereira Amaral - Presidente
Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
César Pereira da Silva Machado Júnior
Jorge Berg de Mendonça

Sétima Turma

Desembargadores

Cristiana Maria Valadares Fenelon - Presidente
Paulo Roberto de Castro
Marcelo Lamego Pertence
Antônio Carlos Rodrigues Filho

Oitava Turma

Desembargadores

Márcio Ribeiro do Valle - Presidente
Sércio da Silva Peçanha
José Marlon de Freitas
Juiz convocado

Nona Turma

Desembargadores

Rodrigo Ribeiro Bueno - Presidente
Ricardo Antônio Mohallem
Maria Stela Álvares da Silva Campos
Weber Leite de Magalhães Pinto Filho

Décima Turma

Desembargadores

Taisa Maria Macena de Lima - Presidente
Marcus Moura Ferreira
Márcio Flávio Salem Vidigal
Rosemary de Oliveira Pires

Décima Primeira Turma

Desembargadores

Juliana Vignoli Cordeiro - Presidente
Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Antônio Gomes de Vasconcelos
Juiz convocado

Órgão Especial

Desembargador José Murilo de Morais (Presidente)
Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto (1º Vice-Presidente)
Desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler (2ª Vice-Presidente)
Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças (Corregedora)
Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros (Vice-Corregedora)
Desembargador Márcio Ribeiro do Valle
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Emília Facchini
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargadora Denise Alves Horta
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro

Seção Especializada de Dissídios Coletivos (SDC)

Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto - Presidente
Desembargador Márcio Ribeiro do Valle
Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault
Desembargadora Emília Facchini
Desembargador Ricardo Antônio Mohallem
Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira
Desembargadora Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida
Desembargador Paulo Roberto de Castro
Desembargador Anemar Pereira Amaral
Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior
Desembargador Jorge Berg de Mendonça
Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon

1ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (1ª SDI)

Desembargador Sérgio da Silva Peçanha - Presidente
Desembargador Jales Valadão Cardoso
Desembargador Marcelo Lamego Pertence
Desembargador José Marlon de Freitas
Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto
Desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires
Desembargador Manoel Barbosa da Silva
Desembargador Lucas Vanucci Lins
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro
Desembargador Marco Antônio Paulinelli de Carvalho
Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho
Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima
Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho
Juiz convocado
Juiz convocado
Juiz convocado

2ª Seção Especializada de Dissídios Individuais (2ª SDI)

Desembargadora Denise Alves Horta - Presidente
Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães
Desembargador Marcus Moura Ferreira
Desembargador Márcio Flávio Salem Vidigal
Desembargador Emerson José Alves Lage
Desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho
Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos
Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima
Desembargador Luís Felipe Lopes Boson
Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida
Desembargador Oswaldo Tadeu Barbosa Guedes
Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires
Desembargador Rodrigo Ribeiro Bueno
Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos
Juiz convocado

Diretora-Geral: Sandra Pimentel Mendes

Diretora Judiciária: Telma Lúcia Bretz Pereira

Secretária-Geral da Presidência: Ludmila Pinto da Silva

Varas do Trabalho
TRT/ 3ª Região
Minas Gerais

1ª Vara de Alfenas	Frederico Leopoldo Pereira
2ª Vara de Alfenas	Antônio Neves de Freitas
Vara de Almenara	Luciana de Carvalho Rodrigues
Vara de Araçuaí	Júnia Márcia Marra Turra
1ª Vara de Araguari	Tânia Mara Guimarães Pena
2ª Vara de Araguari	Vaga
Vara de Araxá	Vinícius Mendes Campos de Carvalho
1ª Vara de Barbacena	Anselmo José Alves
2ª Vara de Barbacena	Vânia Maria Arruda
1ª Vara de Belo Horizonte	Paula Borlido Haddad
2ª Vara de Belo Horizonte	Marcelo Ribeiro
3ª Vara de Belo Horizonte	Silene Cunha de Oliveira
4ª Vara de Belo Horizonte	Christianne de Oliveira Lansky
5ª Vara de Belo Horizonte	Jésser Gonçalves Pacheco
6ª Vara de Belo Horizonte	Alexandre Wagner de Morais Albuquerque
7ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral
8ª Vara de Belo Horizonte	Cristina Adelaide Custódio
9ª Vara de Belo Horizonte	Érica Aparecida Pires Bessa
10ª Vara de Belo Horizonte	Sabrina de Faria Fróes Leão
11ª Vara de Belo Horizonte	Érica Martins Júdice
12ª Vara de Belo Horizonte	Vitor Salino de Moura Eça
13ª Vara de Belo Horizonte	Marco Antônio Ribeiro Muniz Rodrigues
14ª Vara de Belo Horizonte	Ângela Castilho Rogêdo Ribeiro
15ª Vara de Belo Horizonte	Gastão Fabiano Piazza Júnior
16ª Vara de Belo Horizonte	Flávia Cristina Rossi Dutra
17ª Vara de Belo Horizonte	Helder Vasconcelos Guimarães
18ª Vara de Belo Horizonte	Solange Barbosa de Castro Amaral
19ª Vara de Belo Horizonte	June Bayão Gomes Guerra
20ª Vara de Belo Horizonte	Cláudio Roberto Carneiro de Castro
21ª Vara de Belo Horizonte	Cleber Lúcio de Almeida
22ª Vara de Belo Horizonte	Jessé Cláudio Franco de Alencar
23ª Vara de Belo Horizonte	Márcio José Zebende
24ª Vara de Belo Horizonte	Charles Etienne Cury
25ª Vara de Belo Horizonte	Maria Tereza da Costa Machado Leão
26ª Vara de Belo Horizonte	Laudenicy Moreira de Abreu
27ª Vara de Belo Horizonte	Carlos Roberto Barbosa
28ª Vara de Belo Horizonte	Vaga

29ª Vara de Belo Horizonte	André Figueiredo Dutra
30ª Vara de Belo Horizonte	Clarice dos Santos Castro
31ª Vara de Belo Horizonte	Marcos César Leão
32ª Vara de Belo Horizonte	Sandra Maria Generoso Thomaz Leidecker
33ª Vara de Belo Horizonte	Márcio Toledo Gonçalves
34ª Vara de Belo Horizonte	Adriana Campos de Souza Freire Pimenta
35ª Vara de Belo Horizonte	Marco Túlio Machado Santos
36ª Vara de Belo Horizonte	Flânio Antônio Campos Vieira
37ª Vara de Belo Horizonte	Vaga
38ª Vara de Belo Horizonte	Leonardo Passos Ferreira
39ª Vara de Belo Horizonte	Luciana Alves Viotti
40ª Vara de Belo Horizonte	Renata Lopes Vale
41ª Vara de Belo Horizonte	Ricardo Marcelo Silva
42ª Vara de Belo Horizonte	Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo
43ª Vara de Belo Horizonte	Vaga
44ª Vara de Belo Horizonte	Marcos Penido de Oliveira
45ª Vara de Belo Horizonte	Vaga
46ª Vara de Belo Horizonte	Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim
47ª Vara de Belo Horizonte	Maria Cristina Diniz Caixeta
48ª Vara de Belo Horizonte	Danilo Siqueira de Castro Faria
1ª Vara de Betim	Cleyonara Campos Vieira Vilela
2ª Vara de Betim	Karla Santuchi
3ª Vara de Betim	Vivianne Célia Ferreira Ramos Corrêa
4ª Vara de Betim	Daniela Torres Conceição
5ª Vara de Betim	Henrique Alves Vilela
6ª Vara de Betim	Daniel Gomide Souza
Vara de Bom Despacho	Júlio Corrêa de Melo Neto
Vara de Caratinga	Jônatas Rodrigues de Freitas
Vara de Cataguases	Luiz Olympio Brandão Vidal
Vara de Caxambu	Agnaldo Amado Filho
Vara de Congonhas	Felipe Clímaco Heineck
Vara de Conselheiro Lafaiete	Márcio Roberto Tostes Franco
1ª Vara de Contagem	Flávia Cristina Souza dos Santos Pedrosa
2ª Vara de Contagem	Marcelo Oliveira da Silva
3ª Vara de Contagem	Fabiana Alves Marra
4ª Vara de Contagem	Walder de Brito Barbosa
5ª Vara de Contagem	Cristiana Soares Campos
6ª Vara de Contagem	Fabiano de Abreu Pfeilsticker
1ª Vara de Coronel Fabriciano	Daniel Cordeiro Gazola
2ª Vara de Coronel Fabriciano	Raíssa Rodrigues Gomide
3ª Vara de Coronel Fabriciano	Andréa Rodrigues de Morais
4ª Vara de Coronel Fabriciano	Cláudio Antônio Freitas Delli Zotti

Vara de Curvelo	Vanda Lúcia Horta Moreira
Vara de Diamantina	Edson Ferreira de Souza Júnior
1ª Vara de Divinópolis	Marina Caixeta Braga
2ª Vara de Divinópolis	Bruno Alves Rodrigues
1ª Vara de Formiga	Raquel Fernandes Lage
2ª Vara de Formiga	Marco Antônio Silveira
Vara de Frutal	Thaís Santana Souza Schneider
1ª Vara de Governador Valadares	Fernando Rotondo Rocha
2ª Vara de Governador Valadares	Renata Batista Pinto Coelho Fróes de Aguiar
3ª Vara de Governador Valadares	Sílvia Maria Mata Machado Baccarini
Vara de Guanhães	Ana Carolina Simões Silveira
Vara de Guaxupé	Anselmo Bosco dos Santos
1ª Vara de Itabira	Cristiano Daniel Muzzi
2ª Vara de Itabira	Adriano Antônio Borges
Vara de Itajubá	Cláudia Rocha Welterlin
Vara de Itaúna	Valmir Inácio Vieira
1ª Vara de Ituiutaba	Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso
2ª Vara de Ituiutaba	Celso Alves Magalhães
Vara de Iturama	Camilo de Lelis Silva
Vara de Januária	Carlos Adriano Dani Lebourg
1ª Vara de João Monlevade	Gilmara Delourdes Peixoto de Melo
2ª Vara de João Monlevade	Ronaldo Antônio Messeder Filho
1ª Vara de Juiz de Fora	José Nilton Ferreira Pandelot
2ª Vara de Juiz de Fora	Fernando César da Fonseca
3ª Vara de Juiz de Fora	Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt
4ª Vara de Juiz de Fora	Léverson Bastos Dutra
5ª Vara de Juiz de Fora	Tarcísio Corrêa de Brito
Vara de Lavras	Paulo Emílio Vilhena da Silva
Vara de Manhuaçu	Hitler Eustásio Machado Oliveira
Vara de Monte Azul	Maila Vanessa de Oliveira Costa
1ª Vara de Montes Claros	Rosa Dias Godrim
2ª Vara de Montes Claros	Júlio César Cangussu Souto
3ª Vara de Montes Claros	Neurisvan Alves Lacerda
Vara de Muriaé	Marcelo Paes Menezes
Vara de Nanuque	Nelson Henrique Rezende Pereira
1ª Vara de Nova Lima	Mauro César Silva
2ª Vara de Nova Lima	Vicente de Paula Maciel Júnior
Vara de Ouro Preto	Graça Maria Borges de Freitas
Vara de Pará de Minas	Luciana Nascimento dos Santos
Vara de Paracatu	Cláudia Eunice Rodrigues
1ª Vara de Passos	Aline Queiroga Fortes Ribeiro
2ª Vara de Passos	Maria Raimunda Moraes

Vara de Patos de Minas	Alessandra Junqueira Franco
Vara de Patrocínio	Sérgio Alexandre Resende Nunes
1ª Vara de Pedro Leopoldo	Maria Irene Silva de Castro Coelho
2ª Vara de Pedro Leopoldo	Geraldo Hélio Leal
Vara de Pirapora	Ordenísio César dos Santos
1ª Vara de Poços de Caldas	Delane Marcolino Ferreira
2ª Vara de Poços de Caldas	Renato de Sousa Resende
Vara de Ponte Nova	Ézio Martins Cabral Júnior
1ª Vara de Pouso Alegre	Ana Paula Costa Guerzoni
2ª Vara de Pouso Alegre	Eliane Magalhães de Oliveira
3ª Vara de Pouso Alegre	Andréa Marinho Moreira Teixeira
Vara de Ribeirão das Neves	Maritza Eliane Isidoro
Vara de Sabará	Marcelo Moura Ferreira
Vara de Santa Luzia	Vaga
Vara de Santa Rita do Sapucaí	Edmar Souza Salgado
Vara de São João Del Rei	Betzaida da Matta Machado Bersan
Vara de São Sebastião do Paraíso	Adriana Farnesi e Silva
1ª Vara de Sete Lagoas	Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves
2ª Vara de Sete Lagoas	Rosângela Alves da Silva Paiva
3ª Vara de Sete Lagoas	Cleber José de Freitas
Vara de Teófilo Otoni	Juliana Campos Ferro Lage
Vara de Três Corações	José Ricardo Dily
Vara de Ubá	David Rocha Koch Torres
1ª Vara de Uberaba	Vaneli Cristine Silva de Mattos
2ª Vara de Uberaba	Melania Medeiros dos Santos Vieira
3ª Vara de Uberaba	Alexandre Chibante Martins
4ª Vara de Uberaba	Flávio Vilson da Silva Barbosa
1ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Marsiglia Treviso
2ª Vara de Uberlândia	Marcel Lopes Machado
3ª Vara de Uberlândia	João Rodrigues Filho
4ª Vara de Uberlândia	Marcelo Segato Moraes
5ª Vara de Uberlândia	Sheila Marfa Valério
6ª Vara de Uberlândia	Marco Aurélio Ferreira Clímaco dos Santos
Vara de Unai	Geraldo Magela Melo
1ª Vara de Varginha	Henoc Piva
2ª Vara de Varginha	Leonardo Toledo de Resende
Viçosa	Luiz Cláudio dos Santos Viana

Juízes do Trabalho Substitutos

Adriano Marcos Soriano Lopes
Alessandra Duarte Antunes dos Santos Freitas
Alexandre Gonçalves de Toledo
Alexandre Pimenta Batista Pereira
Alexandre Reis Pereira de Barros
Alfredo Massi
Aline Paula Bonna
Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
Ana Paula Toledo de Souza Leal
Anaximandra Kátia Abreu Oliveira
André Barbieri Aidar
André Luiz Maia Secco
André Vitor Araújo Chaves
Andréa Buttler
Andressa Batista de Oliveira
Ângela Maria Lobato Garios
Anielly Varnier Comério Menezes Silva
Anna Elisa Ferreira de Resende Rios
Arlindo Cavalaro Neto
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga
Bruno Occhi
Camila César Corrêa
Carla Cristina de Paula Gomes
Carolina Silva Silvino Assunção
Circe Oliveira Almeida Bretz
Daniel Chein Guimarães
Daniele Cristine Morello Brendolan Maia
Daniella Cristiane Rodrigues Ferreira
Ednaldo da Silva Lima Morais
Élen Cristina Barbosa Senem Morais
Emanuel Holanda Almeida
Fabiana Maria Soares
Fábio Gonzaga de Carvalho
Fabrício Lima Silva
Fernanda Cristine Nunes Teixeira
Fernanda Garcia Bulhões Araújo
Fernanda Radicchi Madeira
Fernando Saraiva Rocha
Filipe de Souza Sickert
Flávia Fonseca Parreira Storti

Francisco José dos Santos Júnior
Frederico Alves Bizzotto da Silveira
Glauco Rodrigues Becho
Hadma Christina Murta Campos
Haydee Priscila Pinto Coelho de Santana
Helena Honda Rocha
Henrique de Souza Mota
Henrique Macedo de Oliveira
Isabella Silveira Bartoschik
Iuri Pereira Pinheiro
Jane Dias do Amaral
Jedson Marcos dos Santos Miranda
Jéssica Grazielle Andrade Martins
João Otávio Fidanza Frota
Jordana Duarte Silva
Josias Alves da Silveira Filho
Keyla de Oliveira Toledo e Veiga
Lenício Lemos Pimentel
Leonardo Tibo Barbosa Lima
Lilian Piovesan Ponssoni
Liza Maria Cordeiro
Lucas Furiati Camargo
Luciana Jacob Monteiro de Castro
Luciano José de Oliveira
Luciléa Lage Dias Rodrigues
Luís Henrique Santiago Santos Rangel
Luiz Evaristo Osório Barbosa
Luiz Fernando Gonçalves
Manuela Duarte Boson Santos
Marcel Luiz Campos Rodrigues
Marcelo Marques
Marcelo Palma de Brito
Marcelo Soares Viegas
Marcos Vinícius Barroso
Marisa Felisberto Pereira
Matheus Martins de Mattos
Murillo Franco Camargo
Nara Duarte Barroso Chaves
Natália Alves Resende Gonçalves
Natália Azevedo Sena
Nelsilene Leão de Carvalho Dupin
Osmar Rodrigues Brandão

Patrícia Vieira Nunes de Carvalho
Pedro Guimarães Vieira
Pedro Mallet Kneipp
Pedro Paulo Ferreira
Priscila Rajão Cota Pacheco
Rafaela Campos Alves
Reinaldo de Souza Pinto
Renato de Paula Amado
Ricardo Gurgel Noronha
Ricardo Luís Oliveira Tupy
Rodrigo Cândido Rodrigues
Rosério Firmo
Samantha da Silva Hassem Borges
Sandra Carla Simamoto da Cunha
Sérgio Silveira Mourão
Sofia Fontes Regueira
Solainy Beltrão dos Santos
Stella Fiúza Cançado
Tatiana Carolina de Araújo
Tatiane David Luiz Faria
Thiago Saço Ferreira
Uilliam Frederic D'Lopes Carvalho
Ulysses de Abreu César
Vanderson Pereira de Oliveira
Victor Luiz Berto Salomé Dutra da Silva
Vitor Martins Pombo
Walace Heleno Miranda de Alvarenga
Washington Timóteo Teixeira Neto
William Martins

SUMÁRIO - Tomo 1

DOCTRINA

NAVEGANDO LA PANDEMIA: NOTAS SOBRE SU IMPACTO LABORAL Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA SU CONTENCIÓN Mario Garmendia Arigón	39
REPERCUSSÕES DO ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL Sebastião Geraldo de Oliveira	59
PANDEMIA, TRABALHO E RESPONSABILIDADE CRIMINAL Aldacy Rachid Coutinho	103
DIREITOS TRABALHISTAS: SUA PRESERVAÇÃO COMO DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS EM TEMPO DE COVID-19 Luiz Ronan Neves Koury	133
MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E 936/2020: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE Lorena Vasconcelos Porto	147
A MELANCOLIA NO TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS Gabriela Neves Delgado, Carolina Di Assis, Ana Luísa Gonçalves Rocha	171

CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DE PANDEMIAS, PANTOMIMAS E PANACEIAS
Guilherme Guimarães Feliciano, Paulo Roberto Lemgruber Ebert 193

QUE A DOENÇA NOS CURE: HÁ ESPERANÇA?
Jorge Luiz Souto Maior 235

COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO - UM ENFOQUE PRELIMINAR
Manoel Carlos Toledo Filho 247

O VÍRUS E O INVISÍVEL: A DESIGUALDADE DE GÊNERO E O TRABALHO DE CUIDADO
Maria José Rigotti Borges 265

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA COVID-19
Sílvia Tibo Barbosa Lima, Leonardo Tibo Barbosa Lima 311

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

Decisões proferidas por Desembargadores do TRT/MG

COVID-19 - ESCOLAS DA REDE PARTICULAR DE ENSINO - SUSPENSÃO DAS AULAS - REMUNERAÇÃO DOS PROFESSORES
Camilla Guimarães Pereira Zeidler 335

COVID-19 - MANDADO DE SEGURANÇA - ATIVIDADES DE TELEATENDIMENTO, CENTRAL DE *TELEMARKETING* E *CALL CENTER*
Adriana Goulart de Sena Orsini 353

Decisões proferidas por Juízes do TRT/MG

COVID-19 - ACP - ECT - PEDIDO DE SUSPENSÃO DE ALGUMAS ATIVIDADES EXTERNAS Carolina Silva Silvino Assunção	383
COVID-19 - REALOCAÇÃO E LIBERAÇÃO DE VALORES DEVIDOS PELA EMPRESA JBS S/A - SECRETARIA DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE ITUIUTABA/MG COMO BENEFICIÁRIA PARA COMBATE AO NOVO CORONAVÍRUS Carolina Lobato Goes de Araújo Barroso	387
COVID-19 - LOJAS AMERICANAS - PEDIDO DE SUSPENSÃO DE ATIVIDADES - MEDIDAS DE HIGIENE E DISTANCIAMENTO SOCIAL Marina Caixeta Braga.....	395
NORMAS EDITORIAIS	401

SUMÁRIO - Tomo 2

DOCTRINA

O DIREITO DO TRABALHO NO CAOS DA PANDEMIA: PERSPECTIVA DE RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO E (RE)VALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR Patrícia Tuma Martins Bertolin, Marilu Freitas.....	447
A DISPENSA EM MASSA E A PANDEMIA DO COVID-19 Lorena Vasconcelos Porto, Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho	477
O PROGRAMA DESCUBRA E A PROTEÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES EM MOMENTO DE PANDEMIA Samantha da Silva Hassen Borges	509
A FLEXIBILIZAÇÃO DO PROCEDIMENTO DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19: REPENSANDO A AUDIÊNCIA TRABALHISTA A PARTIR DO GERENCIAMENTO PROCESSUAL Henrique de Souza Mota	527
COVID-19 E AS REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: ANÁLISE DA POSSIBILIDADE DE REVISÃO DOS ACORDOS HOMOLOGADOS SOB A PERSPECTIVA DOS IMPACTOS ECONÔMICOS ORIUNDOS DAS MEDIDAS DE DISTANCIAMENTO SOCIAL E QUARENTENA Carolina Silva Silvino Assunção	551

QUAIS OS IMPACTOS DO CORONAVÍRUS NO GERENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE *COMPLIANCE*?
Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro 575

DISPENSA COLETIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA: O NECESSÁRIO FORTALECIMENTO DA DEMOCRACIA E DA SOLIDARIEDADE
Jedson Marcos dos Santos Miranda, Wandirney Malaquias Bastos 605

DESAFIOS À PROTEÇÃO SOCIAL TRABALHISTA EM TEMPOS DE PANDEMIA
Marcella Pagani, Marcelo Nogueira de Almeida Costa 613

O DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO INSTITUTO DO TELETRABALHO BRASILEIRO FRENTE AO DANO EXISTENCIAL COMO CONSEQUÊNCIA DA JORNADA EXCESSIVA DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA
Roberta Scalzilli 643

TELETRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19: ESTUDO COMPARADO FRANCO-BRASILEIRO
Rosane Gauriau 665

A ATUAÇÃO DO MÉDICO DO TRABALHO NA PANDEMIA DO COVID-19
Ciwannyr Machado de Assumpção, Gustavo Franco Veloso 685

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

Decisões proferidas por Desembargadores do TRT/MG

COVID-19 - DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA - ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE
Adriana Goulart de Sena Orsini 693

COVID-19 - EMPRESA UBER - MEDIDAS SANITÁRIAS E URGENTES - AUXÍLIO AOS MOTORISTAS Juliana Vignoli Cordeiro	753
--	-----

Decisões proferidas por Juízes do TRT/MG

COVID-19 - EMPRESA 99 - FIXAÇÃO DE PERCENTUAL POR VIAGEM - CUSTEIO DE DESPESAS COM EPIS E HIGIENIZAÇÃO Glauco Rodrigues Becho	765
--	-----

COVID-19 - LIBERAÇÃO IMEDIATA DE FGTS - EXPEDIÇÃO DE ALVARÁ - ENQUADRAMENTO COMO “DESASTRE NATURAL” Samantha da Silva Hassem Borges	787
--	-----

ALGUNS EVENTOS SOBRE COVID-19 QUE FORAM REALIZADOS OU APOIADOS PELA ESCOLA JUDICIAL DO TRT/MG 803

OS DESAFIOS DO MOMENTO NA PREVENÇÃO DA COVID-19 NOS AMBIENTES DE TRABALHO

<https://www.youtube.com/watch?v=GKpXF6ROIPs>

PÓS-PANDEMIA: DESAFIOS DE UM NOVO TEMPO

<https://www.youtube.com/watch?v=5WcJv4578Hs>

SEMINÁRIO MINEIRO DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

https://www.youtube.com/watch?v=YJ_Pv4gd4o4

TELETRABALHO - POSSIBILIDADES E DESAFIOS

<https://www.youtube.com/watch?v=gv2HbaK7fv0>

TRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS: DESAFIOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

<https://www.youtube.com/watch?v=ieB0zfeK0M>

TRABALHO: MERCADORIA OU VALOR? REFLEXÕES SOBRE
AS RELAÇÕES TRABALHISTAS PÓS PANDEMIA

<https://www.youtube.com/watch?v=jLar9g2mib4>

ALGUMAS REFERÊNCIAS SOBRE COVID-19 805

PLATAFORMA COLABORATIVA FEITA PELAS BIBLIOTECAS
DA JUSTIÇA DO TRABALHO

<https://sites.google.com/view/covidleistrabalhistas/>

NORMAS EDITORIAIS 807

A PRESENTAÇÃO

A Revista do TRT da 3ª Região/MG tem como objetivo a ampla divulgação das decisões judiciais exaradas pelos órgãos da Justiça do Trabalho mineira, além da disseminação de pensamentos doutrinários nacionais e internacionais atinentes ao mundo do trabalho com vistas a promover o aperfeiçoamento dos operadores do Direito e a proporcionar a maior difusão de conhecimentos para a construção dos valores da justiça social, do Estado Democrático de Direito e para a efetiva concretização dos direitos fundamentais trabalhistas.

Esta Edição Especial, intitulada “Covid-19 e a Efetivação dos Direitos Inerentes ao Trabalho Humano”, foi confeccionada sob a égide da pandemia da COVID-19, a doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2.

A obra traz artigos que tratam da pandemia e seus reflexos no Direito e no Processo do Trabalho. A urgência e a pertinência do tratamento da temática mereceram a aceitação do convite por autores renomados, doutrinadores e estudiosos que, juntos, compõem o quadro dos 31 articulistas desta Edição Especial.

A Revista foi idealizada tão logo decretado o estado de calamidade pública pela Organização Mundial de Saúde - OMS - especialmente em face de um conjunto de medidas legais e normativas que foram editadas buscando fazer frente às situações e às necessidades das pessoas, dos trabalhadores e das empresas que não tardaram a chegar ao Poder Judiciário.

A inserção de julgados mineiros sobre o COVID-19, a relação de eventos referentes ao COVID-19 promovidos e ou apoiados pela EJUD do TRT da 3ª Região, inclusive com links para acesso aos interessados, além da plataforma colaborativa de referências sobre o tema central desta Edição Especial completam a excelência do tratamento do tema, bem como a condição multifacetária de sua abordagem.

Vale um destaque especial à plataforma colaborativa de referências sobre o COVID-19 que vem sendo fomentada e alimentada tanto pela Biblioteca do TRT da 3ª Região quanto pelas bibliotecas de outros TRTs brasileiros, uma vez que o SARS-CoV-2 impactou a vida de toda a população mundial, gerando reflexos múltiplos no mundo do trabalho, sendo a solidariedade de todos uma forma de atuação visando ao constante combate, vigilância e tratamento sanitário, além de contínua regulamentação legal e análise jurídica da temática e seus desdobramentos futuros.

Os trabalhos para que esta Revista pudesse ser lançada com a brevidade possível, mas com o cuidado que se fazia indeclinável, foram iniciados e concluídos. E isso se deu em face do apoio de todos os envolvidos: os autores que se dispuseram a escrever em tempo exíguo, os magistrados deste Regional que colaboraram mediante envio de decisões e os servidores da EJUD e do TRT da 3ª Região que se desdobraram e trabalharam em “home office” para que pudéssemos lançá-la em julho de 2020.

Colocamos, então, à disposição da comunidade jurídica brasileira e internacional, em especial de todos aqueles que se interessam pelo Direito e Processo do Trabalho, a Edição Especial da Revista do TRT da 3ª Região.

Esperando ter realizado um trabalho à altura dos desafios que estes tempos têm nos imposto, sem descuidar da condição de a Revista do TRT da 3ª Região ser um referencial teórico-científico e jurisprudencial seguro, técnico e de qualidade, convidamos à sua leitura!

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora 2ª Vice-Presidente do
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,
Ouidora e Diretora da Escola Judicial - Biênio 2020-2021

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Editora-Chefe da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região -
Biênio 2020-2021

DOUTRINA

NAVEGANDO LA PANDEMIA: NOTAS SOBRE SU IMPACTO LABORAL Y LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA SU CONTENCIÓN

Mario Garmendia Arigón*

RESUMEN

Se presenta un panorama general y sinóptico de las medidas laborales y de seguridad social que han sido adoptadas en Uruguay desde la declaración del estado de emergencia nacional provocado por el COVID-19. Se realiza un repaso del impacto que la situación ha provocado en la actividad económica, sus repercusiones sociolaborales y las respuestas que se han venido ensayando con el objetivo de contener o paliar sus aristas más severas. En tal sentido, se exponen las principales características de los instrumentos empleados con miras a preservar el empleo y los ingresos de los trabajadores, amparar a quienes contraen la enfermedad o deben guardar cuarentena y la situación particular de los trabajadores de la salud. También se realizan apreciaciones en relación al espacio que en estas circunstancias tiene el diálogo social y la negociación colectiva.

Palabras claves: Pandemia. Enfermedad. Empleo. Salarios. Cobertura social. Seguro de paro. Diálogo social.

* Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad CLAEH. Miembro de número de la Academia Nacional de Derecho. Profesor Agregado de DTSS (Univ. de la República). Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Univ. CLAEH).

SUMARIO

- I) INTRODUCCIÓN**
- II) ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO, LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS**
- III) CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS CONTAGIOS**
 - 1) Trabajo desde el domicilio de los trabajadores**
 - 2) Telemedicina: Ley n. 19.869, del 2 de abril de 2020**
 - 3) Medidas profilácticas para el trabajo presencial (CONASSAT)**
- IV) EMPLEO E INGRESOS DE LOS TRABAJADORES: MEDIDAS DIRIGIDAS A PRESERVAR LAS FUENTES DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES**
 - 1) Flexibilización del seguro de paro**
 - 2) Otras medidas**
 - 3) Pago de los salarios**
 - 4) Fondo solidario COVID-19 e impuesto emergencia sanitaria (Ley n. 19.874, del 8 de abril de 2020)**
- V) AMPARO PARA LOS TRABAJADORES QUE CONTRAEN LA ENFERMEDAD O SE VEN OBLIGADOS A GUARDAR CUARENTENA**
- VI) SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD**
- VII) ¿QUÉ ESPACIO TIENE EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACTUAL COYUNTURA?**
- VIII) CONCLUSIONES**

I) INTRODUCCIÓN

Las líneas que siguen tienen por finalidad presentar un panorama resumido acerca de los efectos económicos, laborales y sociales que la pandemia desatada por el COVID-19 viene teniendo en Uruguay, así como de las medidas de diversa índole que se han

venido poniendo en práctica con el objetivo de contenerlos o atemperar sus derivaciones más negativas.

No pretende ser un análisis profundo, minucioso o de detalle, sino una exposición somera y general, que pueda resultar de utilidad para quien esté interesado en contar con un enfoque eminentemente descriptivo del estado de situación.

El título elegido para encabezar este análisis no es caprichoso. La situación de emergencia sanitaria está en pleno desarrollo y en constante movimiento. Todos los días presenta un nuevo desafío y, con la misma cadencia y celeridad, se hace necesario hacerles frente mediante la adopción de decisiones y la puesta en práctica de acciones.

En las últimas semanas se han adoptado decenas de circulares, resoluciones, decretos, acordadas y leyes. Las entidades públicas y privadas han tomado decisiones de la más variada índole. Se ha generalizado, de manera abrupta y masiva, el teletrabajo desde los domicilios. Decenas de miles de trabajadores se han amparado al seguro por enfermedad y otros tantos han sido enviados al seguro de paro. Muchos han sido despedidos y otros han tenido que pactar (o aceptar) la reducción de sus salarios o de sus jornadas o la modificación de sus condiciones de trabajo. Las organizaciones sindicales han planteado reivindicaciones, formulado propuestas y también han realizado manifestaciones de protesta. El Consejo Superior Tripartito se ha reunido y ha conseguido alcanzar consensos sobre algunos temas importantes; varias organizaciones sindicales han negociado y acordado mecanismos que permitieron pausar el desarrollo de las labores en determinados sectores de actividad y, a nivel de las empresas, ha habido un intenso y muy importante labor de intercambio bipartito, que ha permitido encauzar situaciones de diversa índole, así como redactar y poner en práctica protocolos de seguridad e higiene para prevenir contagios o preservar a las personas que presentan mayores riesgos.

Todo esto en el marco de una sucesión vertiginosa de noticias y acontecimientos, que se desarrollan a cada momento, con inusitada velocidad.

En esta situación, casi nada presenta características permanentes. Casi todo está sujeto a revisión e impera una generalizada y profunda sensación de incertidumbre.

Por esta razón, cualquier análisis que en estas circunstancias se realice debe reconocer de antemano su condición efímera y su autor debe conformarse con saber que su función será similar a la del marino que navega en aguas turbulentas y desconocidas, dejando registro, en el diario de bitácora, de las novedades que se presentan en cada jornada.

II) ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA NACIONAL Y SU IMPACTO EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS

El 13 de marzo de 2020 se confirmaron en Uruguay los primeros casos positivos de COVID-19. Ese mismo día, el Poder Ejecutivo declaró, mediante decreto, el *estado emergencia nacional sanitaria* (Decreto n. 93/2020, del 13 de marzo de 2020).¹

Esa resolución no impuso una cuarentena general obligatoria (decisión que tampoco ha sido adoptada hasta el día en que se están escribiendo estas líneas²), pero, en cambio, sí estableció una serie de medidas que trajeron aparejadas importantes restricciones o condicionamientos en relación a los niveles normales de la actividad en todo el país.

Así, por ejemplo, fueron suspendidos, hasta nuevo aviso, todos los espectáculos públicos y, además, se previó la posibilidad de que el Poder Ejecutivo pudiera ordenar el cierre de lugares de acceso público, así como otro tipo de medidas de higiene sanitaria, dirigidas a evitar aglomeraciones, con la posibilidad de, incluso, suspender eventos que puedan provocar aglomeración de personas. También se realizó una exhortación a la población para que no organice o participe en actividades de ese tipo.

¹ Puede consultarse el texto completo de la norma en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/93-2020>.

² 12 de abril de 2020.

En ese mismo decreto se impuso el deber³ de guardar aislamiento⁴, por un término no inferior a 14 días, a aquellas personas que se encontraran en alguna de las siguientes situaciones: a) ya estuvieran contagiadas; b) presentaren síntomas y en los últimos 15 días hubieran ingresado al país provenientes de “zonas de alto riesgo”⁵; c) hubieran estado en “contacto directo”⁶ con casos confirmados de covid-19, d) hubieran regresado al país luego de haber permanecido o transitado por “zonas de alto riesgo”.

El mismo día (13 de marzo de 2020) otro Decreto del Poder Ejecutivo (n. 94/2020⁷) adoptó medidas de restricción del ingreso al país de pasajeros y tripulantes de cruceros y buques comerciales provenientes de “zonas de alto riesgo”, así como de los que presentaran síntomas de la enfermedad. También prohibió el ingreso al país de personas provenientes desde Argentina (exceptuando a los ciudadanos uruguayos y a los residentes en el país, a quienes a su ingreso les impuso la condición de quedar en situación de aislamiento) y la suspensión (a partir del 20 de marzo de 2020 y por el término de treinta días) de los vuelos privados provenientes

³ Con expresa indicación de que el incumplimiento hace pasible al infractor de, incluso, ser denunciado penalmente. El artículo 11 del decreto dispone que “En caso de verificarse el incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 8 y 10 del presente Decreto, el personal de salud o quien tome conocimiento de lo sucedido deberá comunicarlo de inmediato a la Dirección General de la Salud del Ministerio de Salud Pública, que de entenderlo pertinente dará noticia a su División Servicios Jurídicos a efectos de realizar la denuncia penal correspondiente.”

⁴ El artículo 9 del decreto define a la permanencia en aislamiento como la “[...] condición por la cual la persona debe permanecer en el domicilio, en lo posible en una habitación individual, evitando conductas que pudieran aumentar la transmisión, en las condiciones que indique el médico tratante. De no resultar posible, agrupar pacientes infectados con la misma enfermedad.”

⁵ Aquellas que determine la Organización Mundial de la Salud en sus actualizaciones diarias, que a la fecha en que fue dictado el decreto, eran: España, Italia, Francia, Alemania, China, Corea del Sur, Japón, Singapur e Irán.

⁶ El “contacto directo” queda definido así en el artículo 9 del decreto: “[...] haber estado a menos de un metro del enfermo o compartido artículos de uso frecuente, tales como útiles de limpieza, teléfonos y celulares, computadoras, mate, utensilios y productos alimenticios.”

⁷ Puede consultarse el texto completo de la norma en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/94-2020>.

de Europa, así como la prohibición de ingreso al país de los pasajeros provenientes de “zonas de alto riesgo”. A su vez, exhortó a la población a no viajar al extranjero.

Mediante este mismo decreto también se exhortó a todos los empleadores a que sus trabajadores realicen tareas desde sus domicilios toda vez que esto sea posible. Y, a su vez, en relación a los trabajadores, dispuso que -en concordancia con lo previsto en el artículo 19 del Convenio n. 155 de la Organización Internacional del Trabajo⁸ -, recaerá sobre aquellos el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, represente un riesgo que promueva la propagación del virus COVID-19.

Pocos días después, el 16 de marzo de 2020, otro Decreto del Poder Ejecutivo (n. 101/2020) exhortó⁹ “[...] a los Entes de Enseñanza Pública, a que, en forma preventiva y provisoria, dispusieran la suspensión del dictado de clases y el cierre de los centros educativos

⁸ El convenio 155 versa sobre salud y seguridad en el trabajo. Fue ratificado por Uruguay mediante la Ley n. 15.965, del 28 de junio de 1988. Su artículo 19 dispone que “Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: (a) los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador; (b) los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; (c) los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales; (d) los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; (e) los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa; (f) el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.”

⁹ El empleo de este verbo (“exhortar”) para referirse a los Entes de la Enseñanza Pública responde a la autonomía que éstos tienen constitucionalmente reconocida (art. 202 de la Constitución de la República).

públicos, en todos los niveles de enseñanza” y, en el caso de los centros privados, en todos los niveles de la enseñanza, dispuso la “[...] suspensión del dictado de clases y el cierre de los centros educativos”. Esta decisión, si bien no está referida a actividades de carácter económico-productivas, tuvo, como es notorio, una gran repercusión en cuanto a la reducción de la movilidad y actividad social en general y, asimismo, un importante impacto en relación al empleo de las muchas personas que cumplen tareas en o para las instituciones de enseñanza.¹⁰

A su vez, al día siguiente (17 de marzo de 2020), otra resolución del Poder Ejecutivo (n. 337/2020)¹¹ exhortó a las empresas propietarias o administradoras de locales comerciales de gran porte (*shopping centers*) a que procedieran al cierre preventivo y provisorio de dichas instalaciones, exceptuando a los locales de venta de alimentos, productos sanitarios (supermercados y farmacias), de servicios financieros y a los que presten servicios de salud.

En suma: la actividad económica ha resultado sumamente afectada en términos generales, aunque con especial énfasis en determinados sectores (comercio y servicios) que se han visto fuertemente golpeados por la situación de emergencia.

A este respecto, son bien significativas las cifras que reflejan el impacto que la situación ha tenido en materia de empleo y ocupación. Durante el mes de marzo fueron enviados al *seguro de paro* más de 86.000 trabajadores¹², en tanto que aproximadamente

¹⁰ Por otra parte, la enorme mayoría de las instituciones, de todos los niveles de la enseñanza, pusieron rápidamente en práctica modalidades de educación a distancia, lo que, desde luego, también supuso un cambio importante en relación a la forma en que los docentes venían cumpliendo habitualmente con sus tareas en condiciones normales.

¹¹ Puede consultarse el texto completo de esta resolución en: <https://www.impo.com.uy/bases/resoluciones/337-2020>.

¹² Además, días pasados la prensa informaba que, solo en la primera semana de abril, fueron enviados al seguro de paro otros 37.000 trabajadores. De éstos, 31.342 fueron en calidad de suspendidos, 1.433 como despedidos y 4.308 por reducción de trabajo [<https://www.montevideo.com.uy/Noticias/BPS-recio-mas-de-37-mil-solicitudes-de-seguro-de-paro-en-la-primera-semana-de-abril-uc749593>]. Sobre la descripción de algunas de las principales características del seguro de paro, ver *infra*, cap. IV.

100.000 se ampararon al *seguro de enfermedad*. Es decir, la sumatoria de trabajadores enviados al seguro de paro y amparados al seguro por enfermedad en el mes de marzo llegó a ser de prácticamente el 15% del total de los trabajadores dependientes (públicos y privados) cotizantes al Banco de Previsión Social.¹³ Y, complementariamente, también resulta muy revelador el dato que indica que, desde mayo de 2003, la cantidad mensual de trabajadores enviados al seguro de paro nunca había superado el número de 16.000.¹⁴

III) CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD Y PREVENCIÓN DE LOS CONTAGIOS

Junto con los muchos sectores que vieron suspendidas sus actividades, otros tantos han continuado funcionando sin solución de continuidad, aunque seguramente es difícil identificar alguno que haya conseguido hacerlo sin haber quedado afectado en alguna medida por los efectos de la generalizada crisis.

1) Trabajo desde el domicilio de los trabajadores

Como ya se dijo, muchas tareas pasaron cumplirse mediante la modalidad del trabajo a distancia, desde el domicilio de los trabajadores. Sin lugar a dudas, entre las diversas consecuencias que ha tenido el advenimiento de la pandemia, el teletrabajo desde los domicilios ha sido una de las que ha tenido mayor destaque, debido a su abrupta y generalizada difusión.

En tal sentido, inmediatamente de conocidos los primeros casos positivos de COVID-19, el Poder Ejecutivo dirigió mediante Decreto (n. 94/2020, del 13 de marzo de 2020) una exhortación a todos los empleadores para que pusieran en práctica sistemas de trabajo desde los domicilios de sus dependientes en todos los casos

¹³ <https://www.bps.gub.uy/bps/file/16314/1/evolucion-de-los-cotizantes-2019.pdf>.

¹⁴ <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/bps-recibio-solicitudes-seguro-paro-enfermedad-marzo.html>.

en que tal cosa fuera posible.¹⁵

Para esos casos, el decreto aclaró que es el empleador quien debe asumir a su cargo el suministro de todos los implementos necesarios para que se pueda realizar la tarea encomendada y planteó la exigencia formal de que el teletrabajo sea comunicado a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, vía correo electrónico.

Luego de esa exhortación, un importante contingente de empresas (incluidos organismos públicos de todo nivel) organizaron rápidamente su actividad a través de esta modalidad.¹⁶

Es importante puntualizar que en Uruguay no existía ni existe aún una regulación general sobre el trabajo a distancia y que, salvo esos específicos puntos a que hizo referencia el decreto más arriba citado (es decir: el deber del empleador de suministrar los insumos y cumplir con el requisito formal de la comunicación a la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social), ninguna otra disposición, exigencia o particularidad ha sido establecida para esta modalidad de realización de las tareas a distancia. Esto significa que, entre otros aspectos, resultan aplicables a esta modalidad de trabajo las normas relativas a la limitación del tiempo de trabajo (en materia de, por ejemplo, extensión de las jornadas, pausas y descansos).

2) Telemedicina: Ley n. 19.869, del 2 de abril de 2020

Por otra parte, el 2 de abril de 2020 quedó promulgada la Ley n. 19.869¹⁷, que tiene por objeto establecer una serie de lineamientos generales para la implementación y desarrollo de la *telemedicina*, como prestación de los servicios de salud, a fin de mejorar su eficiencia, calidad e incrementar su cobertura mediante

¹⁵ Similar exhortación fue realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el CONASSAT (ver infra, numeral 3 de este mismo capítulo).

¹⁶ Ver: <https://www.busqueda.com.uy/nota/el-estado-usa-una-app-para-monitorear-el-teletrabajo-de-funcionarios>.

¹⁷ El texto se puede consultar en: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/leyes/04/cons_min_91.pdf.

el uso de tecnologías de la información y de la comunicación. La norma está fundamentalmente centrada en los aspectos de carácter asistencial y en los derechos de los usuarios de los servicios de salud, pero no contiene una regulación de las condiciones de trabajo que regirán en esta materia.

3) Medidas profilácticas para el trabajo presencial (CONASSAT)

Ley 19.196, del 25.03.2014

Artículo 1

El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión.

Por Resolución n. 52/2020, del 13 de marzo de 2020¹⁸, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocó al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT)¹⁹ a los efectos de “[...] abordar la situación que actualmente conlleva el eventual riesgo biológico que dentro del ámbito laboral produce la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus denominado COVID-19.”

¹⁸ El texto de la resolución se puede consultar en www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-52020-conassat-coronavirus-covid-19.

¹⁹ El CONASSAT es un organismo de integración tripartita, que fue creado por Decreto del Poder Ejecutivo, n. 83/996, del 7 de marzo de 1996 - www.impo.com.uy/bases/decretos/83-1996. Se compone por ocho miembros, que representan al MTSS, MSP, BPS, BSE (un representante por cada uno de esos organismos) y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (dos representantes por cada una). Sus cometidos están vinculados con la materia de la seguridad y salud en el trabajo, siendo el encargado de estimular, promover, coordinar y orientar las acciones de todas las entidades, públicas y privadas, que tienen relación con dicha temática, así como promover el desarrollo normativo a todo nivel en materia de prevención de riesgos laborales y mejora de las condiciones de trabajo.

Esa misma resolución estableció una serie de medidas, que pocos días después fueron ratificadas, ampliadas y detalladas por consenso en el seno del referido CONASSAT y que, a su vez, fueron recogidas por una nueva resolución del MTSS (n. 54/2020, del 19 de marzo de 2020).²⁰

En dichas resoluciones fueron establecidas una serie de medidas y recomendaciones dirigidas a prevenir el riesgo biológico en el ámbito laboral a raíz de la enfermedad infecciosa generada por el COVID-19. En tal sentido, se atribuye al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad²¹ y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo²² la tarea de coordinar los mecanismos necesarios para la confección de protocolos de prevención, control y actuación según la naturaleza y características propias de cada empresa o institución, lo que deben contener una serie de *medidas de difusión, prevención, control y actuación*.²³

²⁰ El texto de la resolución se puede consultar en <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-54020-conassat-coronavirus-covid-19>.

²¹ Se trata de las “instancias de cooperación entre empleadores y trabajadores” a que hace referencia el artículo 5º del Decreto n. 291/007, del 13 de agosto de 2007. Este decreto tiene por objeto reglamentar el convenio internacional de trabajo n. 155, sobre salud y seguridad en el trabajo. Su texto ha sido parcialmente modificado por el Decreto n. 244/016, del 10 de agosto de 2016.

²² Cuya implementación dispuso el Decreto n. 127/2014, del 19 de mayo de 2014 (reglamentario del convenio internacional de trabajo n. 161, sobre servicios de prevención y salud en el trabajo, ratificado por Ley n. 15.965, del 28 de junio de 1988) con el objeto de promover la seguridad y salud de los trabajadores. El citado decreto fue modificado por Decreto n. 126/2019, del 13 de mayo de 2019, que varió el cronograma originalmente previsto para la exigibilidad y puesta en práctica en las empresas de dichos servicios.

²³ Implementación de mecanismos de comunicación o difusión de material informativo sobre las medidas de prevención, control, y actuación que emita la autoridad sanitaria; provisión en cantidades suficientes de materiales de higiene en los lugares de trabajo (alcohol y otros medios de protección personal, tales como guantes, mascarillas etc. cuando por la índole de la actividad estén indicados); extremar medidas de higiene mediante el mantenimiento y desinfección de lugares y equipos de trabajo, con especial referencia a los equipos que proyecten aire (secadores de mano, aires acondicionados y ventilación), higiene y desinfección diaria de la ropa de trabajo, equipos de protección personal y superficies a la que están expuestos los trabajadores en aquellas actividades que lo requieran; lavado de manos, no compartir artículos personales; medidas de higiene

IV) EMPLEO E INGRESOS DE LOS TRABAJADORES: MEDIDAS DIRIGIDAS A PRESERVAR LAS FUENTES DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO Y LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES

1) Flexibilización del seguro de paro

El sistema del *seguro de paro*, que ampara la contingencia del desempleo forzoso, existe en Uruguay desde hace más de sesenta años²⁴ y se ha constituido, en las actuales circunstancias, en una herramienta fundamental de contención social.

El sistema se encuentra regulado por el Decreto-Ley n. 15.180, del 7 de setiembre de 1981²⁵, con modificaciones introducidas por la Ley n. 18.399, del 24 de octubre de 2008²⁶, y los Decretos Reglamentarios, n. 14/982, del 19 de enero de 1982²⁷, y n. 162/2009, del 30 de marzo de 2009.²⁸

Como se sabe, se contemplan tres causales de desempleo forzoso: el despido, la suspensión total de trabajo y la reducción o suspensión parcial de trabajo.

respiratoria - estornudos, tos, codo, pañuelos descartables -; mantenimiento de distancia no inferior a 1,5 metros; evitar concentración de personas; adopción de medidas de organización del trabajo que mitiguen el riesgo de propagación del virus (trabajo a distancia y la evaluación de evitar viajes al exterior por parte del personal). También deben preverse las acciones a adoptar ante la aparición de un trabajador con síntomas de la enfermedad. Dichas acciones deben contemplar la participación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (cuando la empresa disponga de los mismos), o del prestador de salud que corresponda al trabajador; la rápida y eficaz adopción de medidas de control al resto de los trabajadores que estuvieron en contacto con el eventual infectado dentro de un período no inferior a los 14 días previos a la aparición de los síntomas de la enfermedad; las circunstancias de hecho que se generen por la imposibilidad de que el trabajador infectado o presunto infectado pueda asistir al centro de trabajo.

²⁴ Al respecto, véase el profundo y minucioso estudio de BONINO GAYOSO, Nicolás, “Orígenes y evolución de la asistencia al desempleo en Uruguay”, en: www.audhe.org.uy/Boletin_Audhe/Boletin_8/Boletin_AUDHE_2009_Bonino_pp_24-37.pdf.

²⁵ www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15180-1981.

²⁶ www.impo.com.uy/bases/leyes/18399-2008/7.

²⁷ www.impo.com.uy/bases/decretos/14-1982.

²⁸ www.impo.com.uy/bases/decretos/162-2009.

A los efectos del presente análisis, se hace foco en las dos últimas, es decir, la de la *suspensión total* y la de la *reducción parcial* del trabajo y no con pretensión de exponer al detalle sus características, sino sólo con el objeto de señalar, muy someramente, las principales adaptaciones que se han introducido en el marco de la emergencia nacional sanitaria.

La causal de *suspensión total* permite que aquel empleador que momentáneamente se vea afectado por una situación de falta de trabajo pueda disponer la suspensión de la relación de trabajo y enviar a sus trabajadores al seguro de paro por un plazo máximo de hasta cuatro meses.

En esos casos - como se acaba de indicar - la relación de trabajo queda suspendida, quedando el trabajador relevado de cumplir con la obligación principal a su cargo - la prestación del trabajo - y, a su vez, el empleador queda temporalmente exonerado de hacer efectivo el pago del salario.

En ese periodo el trabajador pasa a percibir una prestación económica, consistente en un subsidio mensual en dinero, que es servido por el Banco de Previsión Social. El monto de dicho subsidio es, en el caso de los trabajadores mensuales, del 50% del promedio mensual de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal, en tanto que, para los trabajadores que son remunerados por día o por hora, es equivalente a doce jornales mensuales (el monto de cada jornal se obtiene dividiendo entre 150 al total de las remuneraciones nominales computables percibidas en los seis meses inmediatos anteriores a configurarse la causal).²⁹ Es decir, *grosso modo*, se apunta a asegurar que, durante el periodo en que la relación de trabajo se encuentra suspendida, el trabajador perciba una prestación económica por un importe que, aproximadamente, alcanza a la mitad del promedio mensual de las remuneraciones que recibió en los seis meses anteriores (más un incremento del 20% cuando el trabajador tiene familiares a cargo). El subsidio tiene,

²⁹ Artículo 7 del Decreto-Ley n. 15.180.

además, un tope mínimo - que en la actualidad es de \$ 5.574,33 - y un tope máximo - de \$ 44.606,60.

Por su parte, la modalidad de la *suspensión parcial*, en circunstancias normales, sólo está prevista para los trabajadores jornaleros. Sin embargo, la situación de emergencia determinó al Poder Ejecutivo a hacer uso de las facultades que le confiere la ley³⁰, a los efectos de extender temporalmente esta causal para abarcar también a los trabajadores mensuales.³¹

Procede en alguna de las siguientes hipótesis:

- a) disminución de por lo menos 6 jornadas de trabajo y un máximo de 19 jornadas en el mes;
- b) disminución de por lo menos 50% en cantidad de horas diarias de trabajo.

El importe de la prestación que en estos casos sirve el Banco de Previsión Social por los días u horas que el trabajador deja de trabajar es - *grosso modo* - equivalente al 25% del promedio mensual de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los seis meses inmediatos anteriores. Además, se asegura que la sumatoria de esta prestación y el salario que el trabajador continúa percibiendo de su empleador por las horas o jornadas en que sí continúa trabajando, no puede ser en ningún caso inferior al 75% del promedio referido.³²

No se han introducido modificaciones al régimen que normalmente rige en materia de despidos (prohibiéndolos o limitándolos en ningún sentido). El seguro de paro ha significado

³⁰ Artículo 10 del Decreto-Ley n. 15.180, en la redacción dada por el artículo 1º de la Ley n. 18.399.

³¹ Resoluciones del MTSS, del 18 y 20 de marzo [respectivamente: www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Resolucion%20143%20-%2018-3-2020.pdf y www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-163020-regimen-especial-del-subsidio-desempleo-parcial] y 3 de abril de 2020. Este régimen flexibilizado rige hasta el 31 de mayo de 2020, sin perjuicio de la posibilidad de que sea nuevamente extendido.

³² Dicho criterio rige desde el 1º de abril de 2020.

una importante contención para los despidos, aunque, incluso así, se han producido unos cuantos³³, y ya se prevé que la pandemia termine provocando un importante incremento de los niveles de desempleo (que rondaban el 8.5% antes de declarada la emergencia.³⁴)

2) Otras medidas

También se han habilitado otras medidas dirigidas a preservar las fuentes de trabajo, tales como el adelantamiento del goce de la licencia (res. MTSS n. 55/2020)³⁵, el otorgamiento licencia extraordinaria sin goce de sueldo con pago de una partida extraordinaria (ej. acuerdo celebrado en la industria de la construcción el 20 de marzo de 2020, recogido por el Decreto del Poder Ejecutivo n. 108/2020, del 24 de marzo de 2020.³⁶)

Por otra parte, con la finalidad de aliviar las cargas para las empresas e inyectar cierta liquidez en la economía, se han dispuesto medidas tales como facilidades de pago y exoneración de aportes a la seguridad social para empresas con hasta diez empleados; abatimiento y financiación de aportes patronales y personales a la seguridad social; líneas de crédito blandas a cargo del Banco de la República Oriental del Uruguay etc.

3) Pago de los salarios

En general parece predominar, por el momento, la idea de que las empresas deben continuar haciéndose cargo de los salarios de los trabajadores, lo que implica decir que no han prosperado

³³ De un total de 86.044 solicitudes de subsidio por desempleo que se tramitaron durante el mes de marzo, 6.889 fueron por despido (7,77%).

³⁴ www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Enero+2020/43ad8dd9-baff-4af8-8589-881e998c1ff7.

³⁵ Puede consultarse el texto de la resolución en: www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/normativa/resolucion-55020-autorizando-adelanto-licencia-covid-19.

³⁶ Puede consultarse la resolución en www.impo.com.uy/bases/decretos/108-2020.

tesis dirigidas a plantear que los empleadores podrían eximirse de hacer frente al pago de los salarios con fundamento en razones de fuerza mayor o similares.

Sin embargo, también hay que decir que en la actividad privada se están acordando (en general, mediante pactos individuales) reducciones salariales transitorias (que afectan, sobre todo, a personal de nivel gerencial). Esto, sin perjuicio de los envíos al seguro de paro, que ya fueron referidos.

4) Fondo solidario COVID-19 e impuesto emergencia sanitaria (Ley n. 19.874, del 8 de abril de 2020)

En relación a la actividad pública, corresponde destacar la reciente aprobación de una Ley (n. 19.874, del 8 de abril de 2020³⁷) que crea el Fondo Solidario COVID-19.

Dicho Fondo se nutre, entre otros aportes, con la recaudación del “Impuesto Emergencia Sanitaria COVID-19”, que también es creado por la misma ley y que, en principio, regirá solamente por los meses de abril y mayo.

Dicho tributo grava a todos los funcionarios públicos, a los empleados dependientes de las personas de Derecho público no estatal y, asimismo, a los empleados de las sociedades anónimas en que el Estado es accionista mayoritario.

El impuesto grava a los salarios nominales iguales o superiores a \$ 120.000, aplicándose una escala que va del 5% al 20%, que se incrementa a medida que lo hace el salario del funcionario. La ley dispone, además, que ningún funcionario alcanzado por el impuesto podrá percibir menos de \$ 80.000 líquidos.

También grava los ingresos no originados en relación de dependencia de las personas que se vinculan con esas mismas entidades estatales y paraestatales. Queda expresamente exceptuado de este impuesto el personal de la salud que participa

³⁷ El texto completo de la ley puede consultarse en https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2020/leyes/04/mef_41.pdf.

directa o indirectamente en el proceso asistencial (trabajadores médicos y no médicos) que a raíz de las tareas que desempeña, está expuesto al contagio del Covid-19.

En la citada ley también se crea, con el mismo fin, un impuesto que grava adicionalmente a las jubilaciones (adicional al IASS), con similares franjas y escalas a las que se acaban de indicar respecto de los salarios.

V) AMPARO PARA LOS TRABAJADORES QUE CONTRAEN LA ENFERMEDAD O SE VEN OBLIGADOS A GUARDAR CUARENTENA

Quienes contraigan la enfermedad quedarán amparados por el sistema general que rige para los casos de enfermedad común (enfermedad no profesional).

Como se sabe, el sistema universal de cobertura de la salud incluye atención médica a través del denominado Sistema Nacional Integrado de Salud (conformado por prestadores de salud públicos y privados) y contempla una *licencia por enfermedad* para el trabajador dependiente de la actividad privada, que le otorga el derecho a percibir una prestación económica (a partir del cuarto día de ausencia, salvo hospitalización, en cuyo caso se sirve a partir de ese momento) y por el término máximo de un año, prorrogable por otro año más. Si el afectado recibe el subsidio en varias oportunidades dentro del periodo de cuatro años, por unidad de dolencia, se suman esos períodos de prestación a los efectos del máximo antes referido.³⁸

El importe de la prestación económica es, *grosso modo*, del 70% de los ingresos del trabajador, con un tope que en la actualidad asciende a \$ 44.606,60, más una doceava parte por concepto de aguinaldo.

Por otra parte, a raíz de la emergencia sanitaria, el Poder Ejecutivo, dispuso³⁹ que las personas obligadas a guardar

³⁸ V.: RODRÍGUEZ AZCÚE, Álvaro, "Relación de trabajo y enfermedad del trabajador", en *Revista Derecho del Trabajo*, n. 20, julio-setiembre 2018, p. 48 y ss.

³⁹ Decreto n. 94/020, del 13 de marzo de 2020.

aislamiento y estén comprendidas dentro de la cobertura del sistema de la enfermedad común tienen derecho a percibir la prestación por el período que corresponda.

En forma similar, el Decreto n. 109/2020⁴⁰, del 25 de marzo de 2020, autorizó a los trabajadores de 65 años o más a permanecer en régimen de aislamiento por hasta 30 días, percibiendo el subsidio por enfermedad común, salvo en aquellos casos en que realicen tareas desde sus domicilios.

VI) SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD

En la actual situación sanitaria, los trabajadores de la salud son, sin lugar a dudas, los que están llamados a asumir las actividades más arduas y delicadas. Se encuentran ubicados en la primera línea, donde deben cumplir, con redoblada intensidad, sus deberes laborales, profesionales y éticos. Realizan esta faena con compromiso, solidaridad y dedicación.

La sociedad es consciente de la importancia de su labor y así lo reconoce diariamente mediante manifestaciones espontáneas de apoyo.

Pero, siendo muy importante que continúen recibiendo ese tipo de mensajes de aliento y reconocimiento, también lo es - y mucho más - que el respaldo se trasunte, también, en medidas de amparo concretas y tangibles.

En esa línea, el pasado 3 de abril quedó promulgada la Ley n. 19.873, que definió a “la enfermedad coronavirus COVID 19” como *enfermedad profesional* cuando sea contraída por el

[...] personal de la salud que participa directa o indirectamente en el proceso asistencial (trabajadores médicos y no médicos), que desempeñen tareas en las instituciones privadas de asistencia médica y estén expuestos al contagio [...].

⁴⁰ Puede consultarse la norma en: www.impo.com.uy/bases/decretos/109-2020.

En estos casos, el trabajador tiene derecho a percibir una *renta temporaria*, “[...] durante el período de la enfermedad y con el límite máximo de cuarenta y cinco días.”

El importe de esa renta - que es servida por el Banco de Seguros del Estado - es del 100% del jornal o sueldo mensual que el trabajador venía percibiendo al momento en que le es diagnosticada la enfermedad, con un tope máximo de 10 *salarios mínimos nacionales* mensuales (\$ 163.000).

VII) ¿QUÉ ESPACIO TIENE EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ACTUAL COYUNTURA?

Diálogo y negociación pueden, *a priori*, visualizarse como mecanismos difíciles de ser puestos en práctica en contextos en que se impone la adopción de decisiones y acciones muy rápidas.

No obstante, resulta fundamental instalar y preservar ámbitos en los que sea posible desarrollar ese tipo de prácticas, tan importantes en momentos tan acuciantes como los que se están atravesando.

En este sentido, como ya se adelantó, se han venido generando espacios de diálogo, en los que ha sido posible alcanzar acuerdos con miras a resolver diversos temas a nivel nacional⁴¹, sectorial⁴² y de empresas.

⁴¹ Por ejemplo, en el Consejo Superior Tripartito (www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/consenso-postergar-convocatoria-consejos-salarios).

⁴² Por ejemplo, los acuerdos celebrados en la industria de la construcción para el adelantamiento de la licencia y el pago de una partida extraordinaria (<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/normativa-acuerdos-protocolos-relacionados-emergencia-sanitaria-covid-19>) y, en el mismo sector, el acuerdo alcanzado el 11 de abril de 2020, en el que se establecieron las condiciones de retorno a la actividad y el protocolo de trabajo. También puede mencionarse el protocolo de higiene y prevención alcanzado para el sector del transporte - grupo 13 - agencias de carga www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/g-agencias-carga.

VIII) CONCLUSIONES

Resulta aventurado formular conclusiones en un momento en el que todavía continuamos transitando por una situación inédita y con características tan generalizadas y graves. La falta de certezas parece ser el factor que mejor identifica los días que se viven, en los que todavía no es posible pronosticar cuánto tiempo insumirá el retorno a la normalidad.

En los primeros treinta días que han transcurrido desde la declaración del estado de emergencia sanitaria nacional, el impacto se ha hecho sentido con bastante rigor y la actividad económica se ha visto afectada en una muy importante medida. Esto ha provocado graves repercusiones a nivel laboral y social, al punto que ya se cuentan por decenas de miles las familias damnificadas por la crisis. Por otra parte, la sensación de vulnerabilidad que con todo esto se genera, se hace es aún más intensa si se tiene en cuenta que, como telón de fondo de las adversidades económicas y sociales, se presenta un factor que amenaza bienes todavía más preciados, como la salud, la libertad e, incluso, la vida.

Comoquiera que sea, en un panorama tan delicado como el actual, se hace imprescindible destacar el inapreciable valor que tiene el hecho de que nuestro país haya sido históricamente capaz de construir y preservar estructuras, sistemas y mecanismos que, aún con sus limitaciones, resultan razonablemente aptos para ofrecer garantías de amparo y contención social cuando son puestos a prueba, incluso en circunstancias tan aciagas.

Montevideo, 12 de abril de 2020.

REPERCUSSÕES DO ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

Sebastião Geraldo de Oliveira*

RESUMO

O presente estudo aborda especialmente a questão controvertida do enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional. Com a chegada do novo coronavírus surgiram intensas indagações se essa nova patologia pode ou não ser considerada com doença relacionada ao trabalho, especialmente em razão das diferenças acentuadas de repercussões jurídicas para a vítima e para o empregador. E a questão assumiu maior interesse após o julgamento do STF no dia 29 de abril de 2020, suspendendo a eficácia do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020. Em síntese, a classificação da Covid-19 como de natureza ocupacional proporciona benefícios acidentários com valores diferenciados, assegura ao trabalhador diversos direitos trabalhistas além daqueles concedidos para a doença comum e, ainda, pode fundamentar os pedidos das reparações por responsabilidade civil do empregador. Com certeza, o tema suscitará acaloradas discussões nos próximos anos.

* Desembargador do TRT da 3ª Região. Mestre em Direito pela UFMG. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho onde ocupa a cadeira de número 10. Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho. Autor de livros e artigos sobre saúde do trabalhador e acidentados do trabalho.

Palavras-chave: COVID-19. Enquadramento como doença ocupacional. Emissão da CAT para a Covid-19. Saúde e Segurança do Trabalho.

SUMÁRIO

- 1 A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS**
- 2 ALTERAÇÕES NORMATIVAS APÓS O SURTO DA COVID-19**
- 3 INSEGURANÇAS E DESAFIOS JURÍDICOS DESTE PERÍODO EMERGENCIAL**
- 4 IMPORTÂNCIA DE CARACTERIZAR A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL**
- 5 EMISSÃO REGULAR DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**
- 6 ENQUADRAMENTO DA NATUREZA DA COVID-19 PELO INSS**
 - 6.1 Considerações iniciais**
 - 6.2 A suspensão do art. 29 da MP n. 927/2020 pelo STF**
 - 6.3 Como doença ocupacional**
 - 6.4 Exceção da doença endêmica (pandêmica)**
 - 6.5 Como contaminação acidental**
 - 6.6 Pelo Nexo Técnico Epidemiológico**
 - 6.7 Pelo nexo concausal**
 - 6.8 Como doença não relacionada ao trabalho**
- 7 RECURSO ADMINISTRATIVO CONTRA O ENQUADRAMENTO DO INSS**
- 8 AÇÃO JUDICIAL CONTRA O ENQUADRAMENTO DO INSS**
- 9 ENQUADRAMENTO OCUPACIONAL DA COVID-19 MESMO SEM A EMISSÃO DA CAT**

1 A PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS

No final de 2019 surgiu primeiramente na cidade de Wuhan, na China, uma doença infecciosa causada por um novo coronavírus, com surpreendente grau de contágio e letalidade, avançando em seguida para a Europa e posteriormente para o restante do planeta.

A Organização Mundial de Saúde passou a denominar oficialmente a doença causada pelo novo coronavírus pela sigla Covid-19, formada pela junção das letras iniciais dos vocábulos em inglês “*Corona Virus Disease*”, sendo que o 19 representa o ano em que o surto foi detectado. Diante da rápida expansão da doença por todos os continentes, a Organização Mundial de Saúde - OMS - declarou oficialmente, no dia 11 de março de 2020, o surto da Covid-19 como uma pandemia.¹

No Brasil, o primeiro caso da Covid-19 foi confirmado pelo Ministério da Saúde no dia 26 de fevereiro de 2020, e a primeira morte ocorreu no dia 17 de março de 2020. Em pouco tempo a quantidade de infectados e de óbitos decorrentes da Covid-19 cresceu rapidamente. No dia 31 de maio de 2020, com pouco mais de três meses após o primeiro registro, o número oficial de casos diagnosticados atingiu 514.849, com surpreendentes 29.314 óbitos. E as projeções dos especialistas indicam que esse número ainda crescerá bastante nos próximos meses.

Como consequência, é muito provável que haverá um elevado número de ações judiciais reivindicando direitos trabalhistas ou indenizações por responsabilidade civil do empregador propostas pelas vítimas da Covid-19 ou por seus dependentes ou sucessores.

Neste artigo nosso propósito é analisar as hipóteses cabíveis de enquadramento do adoecimento ou morte pela Covid-19 como de natureza ocupacional, bem como indicar as repercussões jurídicas deste enquadramento. Para obter os benefícios da Previdência Social na categoria de acidentários, bem como para fundamentar o pedido de reparação de danos, o primeiro passo é conferir se o adoecimento ou a morte pode ser classificado como de natureza ocupacional.

¹ Segundo a OMS, “[...] os coronavírus são uma extensa família de vírus que podem causar doenças em animais e humanos. Em humanos, sabe-se que vários coronavírus causam infecções respiratórias que podem variar do resfriado comum a doenças mais graves, como a síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS) e a síndrome respiratória aguda grave (SARS). O coronavírus descoberto mais recentemente causa a doença de coronavírus COVID-19.” Disponível em: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>. Acesso em: 26 maio 2020.

2 ALTERAÇÕES NORMATIVAS APÓS O SURTO DA COVID-19

No Brasil, inicialmente o Ministério da Saúde criou, pela Portaria n. 74, de 27 de janeiro de 2020, um “Grupo de Emergência em Saúde Pública para condução das ações referentes ao novo coronavírus” e pouco tempo depois declarou “Emergência em Saúde Pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus”, com a publicação da Portaria do Ministério da Saúde n. 188, de 3 de fevereiro de 2020.

Logo em seguida, a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, estabeleceu “[...] as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.”

Essa lei emergencial, entre as suas diversas previsões, disciplinou as figuras do isolamento, da quarentena, da realização compulsória de exames, testes e coletas de amostras. Assegurou também que todas as pessoas afetadas terão direito à informação e a receberem tratamento gratuito, bem como estabeleceu medidas para o funcionamento do serviço público e das atividades essenciais.² Estabeleceu ainda que será considerada falta justificada ao serviço público ou privado o período de ausência decorrente das medidas previstas (art. 3º, § 3º).

Diante do avanço da Covid-19, o Congresso Nacional aprovou, no dia 20 de março de 2020, o Decreto Legislativo n. 6 reconhecendo oficialmente a ocorrência de “estado de calamidade pública”, com efeitos até o dia 31 de dezembro de 2020. Assim, o Governo Federal ficou liberado do cumprimento das metas fiscais previstas na Lei n. 13.898/2019, o que viabilizou diversas concessões extraordinárias no orçamento federal de 2020, por intermédio de Medidas Provisórias, Leis, Decretos e Portarias.

² O Decreto Presidencial n. 10.282, de 20 de março de 2020, regulamentou a Lei n. 13.979/2020 para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Esse Decreto foi posteriormente alterado pelos Decretos n. 10.292/2020 e n. 10.329/2020 com mais detalhamento do rol das atividades essenciais para os fins da Lei n. 13.979/2020.

Destacam-se no aspecto trabalhista a Medida Provisória n. 927 que instituiu regras para preservação do emprego e renda; a Medida Provisória n. 936 que criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda e a Medida Provisória n. 945 que tratou de medidas temporárias no âmbito do setor portuário. E com certeza, durante o processo de tramitação legislativa das diversas Medidas Provisórias, nos respectivos projetos de conversão em lei (art. 62 da CF/88), outras normas serão acrescentadas ou modificadas pelo parlamento, de acordo com a evolução da pandemia da Covid-19 no Brasil.

No dia 7 de maio de 2020 foi aprovada a Emenda Constitucional n. 106 para instituição de regime extraordinário fiscal, financeiro e de contratações para enfrentamento de calamidade pública nacional decorrente de pandemia.

Em decorrência do estado de calamidade pública, ao longo deste ano de 2020 muitas outras alterações normativas deverão ocorrer.

3 INSEGURANÇAS E DESAFIOS JURÍDICOS DESTES PERÍODO EMERGENCIAL

Essas mudanças repentinas e reiteradas no ordenamento jurídico em decorrência da pandemia da Covid-19 suscitam muitas interrogações, interpretações variadas e oscilações de entendimentos dos aplicadores do direito. Vislumbra-se, portanto, um cenário próximo de intensas controvérsias e muitos desafios hermenêuticos até consolidar a jurisprudência dessas normas transitórias, instituídas para disciplinar relações jurídicas de um período excepcional.

Nesse primeiro momento o esforço dos responsáveis está direcionado para prevenir a expansão da doença, ao mesmo tempo que muitos profissionais diligentes estão empenhados no tratamento dos que foram contaminados. Em seguida, virão as aflições do recomeço das atividades, com pessoas inseguras, dificuldades financeiras das empresas, conflitos de entendimentos, desemprego e o ambiente tenso de reconstrução econômica. Mais adiante surgirão

as demandas judiciais propostas pelas vítimas em busca de indenizações, com muitas dúvidas sobre a existência dos danos, sua extensão, nexos de causalidade e o cabimento ou não das reparações.

A pandemia do novo coronavírus chegou abruptamente em 2019/2020 e vai marcar uma época, provocando mudanças acentuadas e adaptações inevitáveis do modo de viver, de produzir, de consumir, de auferir rendas, com muitas repercussões no mundo do trabalho e na regulação dos direitos trabalhistas.

Já se vislumbra nas cogitações do momento que não haverá o desejado retorno ao normal, uma vez que estamos ingressando inevitavelmente no desconhecido território de um novo normal. Em vez de continuar percorrendo os caminhos habituais que proporcionavam relativa segurança, teremos que avançar enquanto desbravamos trilhas ignoradas, superando obstáculos, construindo pontes com o desconhecido e encontrando soluções adequadas para uma nova etapa civilizatória.

Por enquanto podemos prever apenas os grandes desafios; as projeções de médio ou longo prazo aparecem embaçadas nas lentes de observação. O impacto deste momento histórico imprevisto, a profusão de ideias que misturam surpresas, inseguranças, conflitos, temores, crises, distanciamento social, revisão de valores, adaptações compulsórias e tudo isso acontecendo simultaneamente impedem enxergar com o esboço do porvir. Só mesmo o transcurso do tempo vai permitir organizar as ideias e avaliar com segurança esse marco histórico, representado pelo novo coronavírus que surgiu no início da década de 20, do Século XXI.

4 IMPORTÂNCIA DE CARACTERIZAR A COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL

A Constituição da República confere aos trabalhadores, no art. 7º, XXVIII, o direito aos benefícios do seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Assim, para auferir os benefícios de natureza acidentária junto ao INSS, bem como para veicular a postulação judicial das indenizações por responsabilidade civil em face do empregador, deverá o trabalhador que foi vítima do novo Covid-19, primeiramente, demonstrar que aquela ocorrência está prevista em uma das hipóteses que a Lei Previdenciária n. 8.213/1991 considera como doença relacionada ao trabalho.

Pela alteração promovida pela Emenda Constitucional n. 103/2019, o segurado somente terá direito ao valor correspondente a 100% do salário de benefício, quando se aposentar por incapacidade permanente em decorrência de acidente do trabalho, de doença profissional ou de doença do trabalho. Nas aposentadorias comuns por incapacidade sem relação com o trabalho, o valor partirá de um piso de 60% do salário de benefício, com o acréscimo de dois pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos, no caso dos homens, e de 15 anos quando for mulher.³

Também haverá repercussão no valor da fração inicial da pensão por morte, ocorrida a partir de 14 de novembro de 2019, quando decorrente de causa acidentária, cuja renda mensal inicial será correspondente ao valor a que o segurado teria direito se fosse aposentado por incapacidade permanente na data do óbito, acrescida de dez pontos percentuais por dependente, até o máximo de 100%. Desse modo, considerando que a aposentadoria por incapacidade decorrente de acidente do trabalho, de doença profissional ou doença do trabalho proporciona um benefício maior, também a pensão dos dependentes da vítima nessas circunstâncias terá um valor diferenciado.⁴

³ Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019. Art. 26, §§ 2º, 3º e 5º. Os critérios desses cálculos foram detalhados na Portaria do INSS n. 450, de 3 de abr. 2020.

⁴ Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019. Art. 23 *caput*, combinado com o art. 26, §§ 2º, 3º e 5º. A Portaria INSS n. 450, de 3 de abr. 2020 esclareceu no art. 47: “Na pensão por morte, o valor do benefício, com fato gerador a partir de 14 de novembro de 2019, será calculado na forma da aposentadoria por incapacidade permanente a que o segurado teria direito na data do óbito, aplicando sobre esse valor a regra de cotas para cada dependente, nos termos fixados pelo art. 23 da EC n. 103, de 2019.”

Além dessas repercussões que produzem efeitos a longo prazo, há outras consequências que ampliam a importância a respeito da caracterização da doença como de natureza ocupacional, como veremos a seguir.

Se for constatada a espécie ocupacional da Covid-19, a vítima terá direito a continuar recebendo os depósitos do FGTS na sua conta vinculada, durante todo o período de afastamento junto ao INSS, conforme previsto no § 5º do art. 15 da Lei n. 8.036/1990.⁵ Além disso, quando ocorrer o afastamento de caráter ocupacional, o trabalhador terá o benefício da garantia de emprego pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, de acordo com o que estabelece a Lei de Benefícios da Previdência Social.⁶

Mas não é só. O reconhecimento da natureza ocupacional da Covid-19 dispensa a carência para obtenção de benefícios da Previdência Social, repercute no aumento da alíquota do seguro de acidente do trabalho pago pelo empregador, pode gerar repercussão criminal, possibilita a lavratura de auto de infração pela Inspeção do Trabalho e pode ensejar ainda o ajuizamento de ação regressiva pela Previdência Social em face do empregador.

Como se depreende do exposto, haverá sempre uma firme pretensão do empregado no sentido do reconhecimento da Covid-19 como relacionada ao exercício do contrato de trabalho e, por outro lado, uma forte resistência do empregador defendendo que o adoecimento não guarda nexos causal com o trabalho e, portanto, só autoriza a concessão de benefícios de natureza estritamente previdenciária pelo INSS.

⁵ Esse dispositivo foi regulamentado pelo art. 28 do Decreto n. 99.684/1990 que estabelece: "Art. 28. O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como: [...] II - licença para tratamento de saúde de até quinze dias; III - licença por acidente de trabalho [...]. Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a base de cálculo será revista sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou na categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

⁶ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. "Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente."

No quadro abaixo anotamos uma síntese das consequências jurídicas para o empregado e para o empregador, decorrentes da caracterização do afastamento como de natureza ocupacional (gera benefícios acidentários), em comparação com o simples afastamento por doença não relacionada ao trabalho (gera apenas benefícios previdenciários):

Consequências do enquadramento do evento como acidentário ou previdenciário	Acidentário	Previdenciário
1. Aposentadoria por incapacidade permanente no valor correspondente a 100% do salário de benefício.	Sim	Não
2. Pensão aos dependentes com valores diferenciados para os casos de mortes por causas ocupacionais.	Sim	Não
3. Garantia provisória de emprego - Lei n. 8.213/1991, art. 118.	Sim	Não
4. Depósito do FGTS no período do afastamento - Lei n. 8.036/1990, art. 15, § 5º.	Sim	Não
5. Dispensa período de carência para auferir determinados benefícios junto ao INSS - Lei n. 8.213/1991, art. 26.	Sim	Não
6. Majoração da alíquota do seguro de acidente do trabalho - Decreto n. 3.048/1999, art. 202-A.	Sim	Não
7. Possíveis efeitos criminais - Código Penal, arts. 121, 129 e 132; Lei n. 8.213/91, art. 19, § 2º.	Sim	Não
8. Possíveis multas aplicadas pela Inspeção do Trabalho - CLT.	Sim	Não
9. Possível ação regressiva do INSS em face do empregador - Lei n. 8.213/1991, art. 120.	Sim	Não
10. Possível indenização pelo empregador para reparar os danos sofridos pela vítima.	Sim	Não

Considerando a fluência regular das ocorrências, quando o empregador constata que o adoecimento tem relação com o exercício do trabalho, deve cumprir o dever legal de emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT.

Contudo, a falta dessa comunicação por parte do empregador não impede o reconhecimento da natureza ocupacional da doença, tanto pelo mecanismo do nexu técnico epidemiológico quanto por outros meios de provas.

5 EMISSÃO REGULAR DA COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO - CAT

O primeiro passo para o reconhecimento de qualquer direito trabalhista ao empregado que foi contaminado pela COVID-19, em razão do seu trabalho, é obter a comunicação da ocorrência à Previdência Social.⁷

Com o objetivo de facilitar a concessão rápida dos benefícios e, ainda, diante do caráter social do seguro acidentário, a norma legal atribui primeiramente ao empregador a obrigação de expedir a comunicação do adoecimento ocupacional, ficando dispensada, em princípio, a vítima ou seus dependentes da iniciativa do requerimento. Estabelece a Lei n. 8.213/1991:

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

⁷ Estabelece o inciso II do art. 129 da Lei n. 8.213/1991 que os litígios e medidas cautelares relativos ao acidente do trabalho serão apreciados na via judicial mediante petição inicial instruída pela prova da efetiva notificação do evento à Previdência Social, por meio de Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT.

Nesse sentido, a Comunicação do Acidente do Trabalho à Previdência Social deverá ser expedida pela empresa ou pelo empregador doméstico, de acordo com formulário próprio criado pelo INSS⁸, cujo modelo pode ser obtido pela *internet* no endereço <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>, sendo que, atualmente, a remessa deve ser feita preferencialmente no sítio eletrônico da Previdência Social.⁹

Caso a Covid-19 relacionada ao trabalho seja detectada após o desligamento, quando o trabalhador estiver desempregado ou nos exames médicos para admissão em novo emprego, a CAT deverá ser emitida pelo ex-empregador ou pelas pessoas designadas no § 3º do art. 336 do Regulamento da Previdência Social, o Decreto n. 3.048/1999.¹⁰

Não cabe à empresa que está promovendo a admissão emitir a CAT porque ainda não é a empregadora do candidato; além disso, não detém informações dos fatos ocorridos no emprego anterior para afirmar que aquele adoecimento guarda nexos etiológicos com o trabalho.

Como já mencionamos, o adoecimento pela Covid-19 pode ser o fato gerador de diversas e sérias consequências jurídicas que se refletem no contrato de trabalho, nos benefícios acidentários, nas ações regressivas promovidas pela Previdência Social, nas diversas indenizações por responsabilidade civil, na Inspeção do Trabalho, no pagamento de indenização de seguros privados que

⁸ O formulário da CAT e as respectivas instruções de preenchimento estão regulados pela Portaria n. 5.817, de 6 de outubro de 1999, e pela Ordem de Serviço INSS/DSS n. 621, de 5 de maio de 1999. Mais recentemente o tema foi tratado pela Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 de janeiro de 2015, a partir do art. 327.

⁹ A Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 de janeiro de 2015, prevê no art. 328: “A CAT será registrada preferencialmente no sítio eletrônico: www.previdencia.gov.br ou em uma das Unidades de Atendimento. § 1º A CAT registrada pela *Internet* é válida para todos os fins perante o INSS.”

¹⁰ Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 de janeiro de 2015, art. 330, IV. As pessoas designadas no art. 336, § 3º, do RPS são: o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

cobrem a morte ou a invalidez permanente e na reação corporativa do sindicato da categoria profissional.

Com receio de tantas repercussões onerosas e diante dos inúmeros questionamentos que a Covid-19 suscita, provavelmente muitos empregadores não vão emitir a CAT, procurando impedir a publicidade do sinistro. Deve-se ponderar também que há situações efetivamente duvidosas que nem mesmo os profissionais da Medicina têm respostas seguras e definitivas, considerando o aparecimento muito recente dessa patologia e a inexistência de pesquisas consolidadas a seu respeito.

O legislador, com o objetivo de combater a subnotificação, instituiu normas visando a facilitar a comunicação da doença ocupacional e ampliar a sua divulgação entre todos os interessados, para que possam tomar as medidas que entenderem cabíveis. Assim, no caso de omissão ou resistência do empregador, a CAT também pode ser emitida pelo próprio trabalhador, por seus dependentes, pela entidade sindical competente¹¹, pelo médico que o assistiu ou por qualquer autoridade pública, mesmo após vencido o prazo fixado para a comunicação pela empresa.¹²

¹¹ Os sindicatos sempre reclamam de um certo preconceito ou desatenção por parte do INSS, em relação às Comunicações de Acidentes do Trabalho por eles emitidas. Para afastar essa suspeita, a Diretoria de Benefícios do INSS baixou o Memorando Circular n. 48, de 31 de outubro de 2005, esclarecendo aos setores internos que a CAT emitida pelo Sindicato profissional da categoria não pode ser recusada, pois tem o mesmo valor probatório daquela providenciada pela empresa.

¹² Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 22, § 2º ou Decreto n. 3.048, de 6 maio 1999, art. 336, § 3º. A Instrução Normativa do INSS/PRES n. 77, de 21 de janeiro de 2015, relaciona, no art. 331, § 2º, quais são as autoridades que podem emitir a CAT: “Para efeito do disposto no § 1º deste artigo, consideram-se autoridades públicas reconhecidas para tal finalidade os magistrados em geral, os membros do Ministério Público e dos Serviços Jurídicos da União e dos Estados, os comandantes de unidades militares do Exército, da Marinha, da Aeronáutica e das Forças Auxiliares (Corpo de Bombeiros e Polícia Militar), prefeitos, delegados de polícia, diretores de hospitais e de asilos oficiais e servidores da administração direta e indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, quando investidos de função.”

Além disso, passou-se a exigir a emissão em quatro vias, com a seguinte destinação: 1ª via - INSS; 2ª via - segurado ou dependente; 3ª via - sindicato dos trabalhadores; 4ª via - empresa.¹³ É dever da empresa remeter as cópias para os destinatários mencionados, bem como informar ao segurado ou aos seus dependentes em qual agência do INSS a CAT foi registrada.

Uma questão difícil, especialmente no caso das doenças ocupacionais, é estabelecer a partir de que momento ou circunstância a emissão da CAT torna-se obrigatória, passando a ser direito do trabalhador e dever do empregador.

Nos últimos anos, nota-se um inconformismo crescente de trabalhadores e sindicatos contra a conduta daquelas empresas que se negam a emitir a CAT, sob alegação de que não existe ainda o diagnóstico firmado da doença ocupacional. De fato, se verificarmos o “Manual de Instrução para Preenchimento da CAT” disponível no sítio eletrônico do INSS, publicado por intermédio da Ordem de Serviço INSS/DSS n. 621/1999, há previsão expressa de que “[...] todos os casos com diagnóstico firmado de doença profissional ou do trabalho devem ser objeto de emissão de CAT pelo empregador” e, ainda, de que “[...] no caso de doença profissional ou do trabalho, a CAT deverá ser emitida após a conclusão do diagnóstico.”

Essa norma administrativa está dificultando a emissão da CAT em muitas situações, já que, para diversas doenças relacionadas com o trabalho, é possível formular hipóteses diagnósticas de doenças degenerativas ou do grupo etário ou, ainda, demandar prolongados exames complementares para formular diagnóstico diferencial, retardando em demasia a “conclusão do diagnóstico”.

¹³ A Ordem de Serviço INSS/DSS n. 621/1999, que aprovou o modelo do formulário da comunicação, estabelecia que a CAT deveria ser emitida com seis vias, sendo a 5ª via para o SUS e a 6ª via para a DRT. No entanto, a Instrução Normativa INSS/DC n. 118/2005 e mais recentemente o art. 329 da Instrução INSS/PRES n. 77/2015 limitaram a emissão às quatro vias indicadas no art. 22, § 1º, da Lei n. 8.213/1991 (INSS, Segurado, Sindicato e Empresa). No caso de óbito, cópia da CAT também deverá ser entregue aos dependentes e à autoridade competente.

Entendemos, todavia, que referida exigência, além de equivocada, é ilegal, pois contraria a lei. Diz o art. 169 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 6.514/1977:

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Assim, a partir do momento em que surge a “suspeita diagnóstica” de doença relacionada ao trabalho, é dever do empregador e direito do empregado a emissão da CAT. De qualquer forma é necessário que haja alguma alteração, algum sintoma ou sinal clínico que possa levar à “suspeita”, para não cair no comportamento excessivo de emissão da CAT pela simples desconfiança ou por mero capricho por parte do empregado.

A redação da NR-7 atualizada pela Portaria do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia - SEPRT n. 6.734, de 9 de março de 2020, estabeleceu no item 7.5.19.5:

Constatada ocorrência ou agravamento de doença relacionada ao trabalho ou alteração que revele disfunção orgânica por meio dos exames complementares do Quadro 2 do Anexo I, dos demais Anexos desta NR ou dos exames complementares incluídos com base no subitem 7.5.18 da presente NR, caberá à organização, após informada pelo médico responsável pelo PCMSO: a) emitir a Comunicação de Acidente do Trabalho - CAT; b) afastar o empregado da situação, ou do trabalho, quando necessário; [...].

Aliás, estabelece o Código de Ética Médica, no Capítulo I, que trata dos princípios fundamentais, que

[...] o médico não pode, em nenhuma circunstância ou sob nenhum pretexto, renunciar à sua liberdade

profissional, nem permitir quaisquer restrições ou imposições que possam prejudicar a eficiência e a correção de seu trabalho.¹⁴

Nesse diapasão, a Resolução n. 2.183/2018 do Conselho Federal de Medicina - CFM - que trata “[...] das normas específicas para médicos que atendem o trabalhador” estabelece:

Art. 3º Os médicos do trabalho e os demais médicos que atendem os trabalhadores de empresas e instituições, que admitem trabalhadores independentemente de sua especialidade, devem:

[...]

IV - Notificar, formalmente, o empregador quando da ocorrência ou de sua suspeita de acidente ou doença do trabalho para que a empresa proceda a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho, devendo deixar registrado no prontuário do trabalhador.

Também a Convenção n. 161 da OIT ratificada pelo Brasil estabelece que o pessoal prestador de serviços de saúde no trabalho deverá gozar de independência profissional completa com relação ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes.¹⁵

A data em que ocorreu o sinistro é facilmente indicada na CAT quando se trata de acidente típico, mas é de difícil apuração nas doenças ocupacionais. Diante da impossibilidade prática de precisar o “momento do adoecimento”, o legislador estabeleceu, por presunção legal, como dia do acidente a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo o que ocorrer primeiro.¹⁶ Como é necessário

¹⁴ Aprovado pela Resolução CFM n. 2.217, de 27 de setembro de 2018.

¹⁵ Convenção n. 161 da OIT, art. 10. Essa Convenção, que trata dos “Serviços de Saúde no Trabalho”, foi promulgada pelo Decreto n. 127 de 1991 e está em vigor no Brasil desde 18 de maio de 1991.

¹⁶ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 23.

emitir a CAT quando houver suspeita de doença ocupacional, a data a ser colocada na comunicação será aquela em que o médico formulou a suspeita diagnóstica.

Vale enfatizar que a CAT deverá ser preenchida em todos os casos em que ocorrer doença ocupacional, mesmo que não haja afastamento do trabalho ou incapacidade. Sabe-se, porém, que a subnotificação nos acidentes que não acarretam afastamento é grande, até porque é muito difícil o fato ser detectado pela fiscalização.

Além da emissão da CAT, o empregador deverá comunicar a ocorrência do acidente do trabalho ou a doença ocupacional ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial -, conforme disciplinado na Portaria n. 1.195, de 30 de outubro de 2019, nos mesmos prazos indicados pela lei, conforme acima anotado.

6 ENQUADRAMENTO DA COVID-19 PELO INSS

6.1 Considerações iniciais

Cabe registrar que a simples emissão da CAT não significa automaticamente que houve confissão do empregador quanto à ocorrência de doença ocupacional, porquanto a caracterização oficial do infortúnio é feita pela Previdência Social, depois de verificar o liame causal entre a doença e o trabalho exercido.

O setor de perícia médica do INSS, nos afastamentos superiores a quinze dias, faz análise técnica para conferência do nexa entre o trabalho e o agravo, considerando-se como agravo a lesão, a doença, o transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.¹⁷ Desse modo, o INSS pode ou não caracterizar a doença

¹⁷ Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 337. Conferir também o “Manual Técnico da Perícia Médica Previdenciária” aprovado pela Resolução do INSS n. 637, de 19 de março de 2018.

que acometeu o trabalhador como de natureza ocupacional, após realizar avaliação do alegado nexa causal da patologia com o trabalho.

Importa esclarecer que, para enquadramento da doença como ocupacional, não se cogita do elemento subjetivo culpa do empregador ou da vítima. A culpa tem importância no aspecto da responsabilidade civil apreciada na Justiça do Trabalho, mas não é considerada para fins de enquadramento da natureza acidentária perante a Previdência Social.

É irrelevante para a caracterização do acidente do trabalho a existência de culpa do segurado ou de seu contratante. Trata-se da aplicação da teoria do risco social, segundo a qual a sociedade arca com o ônus do indivíduo incapacitado, independentemente de quem causou o infortúnio.¹⁸

Do mesmo modo, também não exclui o enquadramento do acidente ou adoecimento a alegação de caso fortuito, ato de terceiro ou motivo de força maior, tanto pela natureza social da cobertura do seguro acidentário quanto pela previsão expressa a respeito constante da Lei de Benefícios da Previdência Social.¹⁹

Para esclarecer os fatos que eventualmente estejam gerando dúvidas quanto ao nexa causal, a perícia médica do INSS poderá ouvir testemunhas, efetuar pesquisa ou realizar vistoria do local de trabalho, bem como solicitar o documento Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) diretamente ao empregador.²⁰

¹⁸ CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. *Manual de direito previdenciário*. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 523.

¹⁹ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. “Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: [...] II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: [...] c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; [...] e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;”

²⁰ Cf. Instrução Normativa do INSS/PRES. n. 77, de 21 de janeiro de 2015, art. 322.

6.2 A suspensão do art. 29 da MP n. 927/2020 pelo STF

Ao editar a Medida Provisória n. 927/2020²¹ instituindo medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da Covid-19, o Presidente da República inseriu disposição normativa para estabelecer, como princípio, que essa doença não tem natureza ocupacional. É oportuno transcrever o teor do dispositivo:

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Logo após a publicação da referida norma, diversos partidos políticos e confederações de trabalhadores ajuizaram Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), postulando a suspensão do dispositivo por contrariedade à Constituição da República de 1988, porquanto estaria violando direitos fundamentais dos trabalhadores. As ações foram ajuizadas no Supremo Tribunal Federal - STF - pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6.342), pela Rede Sustentabilidade (ADI 6.344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6.346), pelo partido Solidariedade (ADI 6.352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6.354).

O STF, na sessão de julgamento telepresencial do dia 29 de abril de 2020, acolheu a pretensão nesse ponto e suspendeu a eficácia do artigo 29 da MP n. 927/2020, pela considerável maioria de 7 votos a favor e apenas 3 votos contrários.

O Ministro do STF Edson Fachin, ao proferir seu voto para considerar inconstitucional o art. 29, sintetizou o entendimento que prevaleceu:

²¹ Publicada na edição extra do Diário Oficial da União do dia 22 de março de 2020.

Nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, aponta-se a inconstitucionalidade do disposto no artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 fundada na dificuldade de os empregados comprovarem o nexo causal da doença causada pelo novo coronavírus, considerando o fato notório e consabido de que a transmissão da doença é comunitária e exponencial. Afirma-se que o regime de responsabilidade estabelecido na norma impugnada exime o empregador de tomar todas as medidas de saúde, higiene e segurança necessárias à proteção dos trabalhadores, afrontando, assim, direito fundamental à redução de riscos inerentes ao trabalho, constantes do artigo 7º, XXII, da CRFB.

Assim está posta a norma impugnada: Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral.

A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado.

Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causa do trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada.

O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus.

Diante do que exposto, divirjo do e. Ministro Relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020.²² (destaques originais)

Entendemos acertada a decisão do STF, uma vez que o temor dos autores das Ações Diretas de Inconstitucionalidade é justificável. O dispositivo como foi redigido estabelecia uma presunção contrária ao enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional, sobrecarregando a vítima com o difícil ônus de provar o nexo de causalidade. A norma estava indicando para a perícia médica do INSS que todo adoecimento da Covid-19, em princípio, não teria natureza ocupacional, salvo se houvesse prova em sentido contrário. Na falta ou na impossibilidade da prova, deveria prevalecer a regra geral da natureza não ocupacional da Covid-19.

Desse modo, mesmo para a situação das vítimas que contraíram a Covid-19 nas diversas atividades com risco acentuado de contágio ou transmissão do novo coronavírus, haveria a necessidade de provar que a doença teve etiologia ocupacional. Estava implícito, também, que um dos propósitos da previsão do art. 29 da MP n. 927/2020 era não sobrecarregar a Previdência Social com o pagamento dos benefícios de natureza acidentária, considerando que esse enquadramento, depois da promulgação da Emenda Constitucional n. 103/2020, gera rendimentos superiores aos benefícios previdenciários, conforme anotamos acima.

Uma vez suspensa a eficácia jurídica do art. 29 mencionado, foi afastada a presunção legal no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional. Então, o enquadramento como doença

²² Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/stf-fachin-adis-referendo-mp-927.pdf>. Acesso em: 31 maio 2020.

relacionada ou não ao trabalho será verificado considerando o caso concreto, as previsões contidas na Lei n. 8.213/1991 e os ajustes hermenêuticos decorrentes das singularidades dessa nova pandemia. Como indicado no julgamento da Corte Suprema, o grau de risco da exposição ao novo coronavírus, pela natureza da atividade do empregador, cria a presunção da etiologia ocupacional da Covid-19 em favor da vítima.

Vale enfatizar, para fins de orientação interpretativa, o destaque registrado no julgamento do STF ao direito do empregado à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” como previsto expressamente no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República de 1988. E não se trata de julgamento isolado porque, em diversos acórdãos proferidos nos últimos anos, a proteção jurídica à saúde do trabalhador vem adquirindo maior acolhimento no âmbito do Supremo Tribunal Federal.²³

6.3 Como doença ocupacional

Desde a primeira lei acidentária de 1919, as doenças provocadas pelo trabalho são consideradas como acidente do trabalho. O art. 1º do Decreto Legislativo n. 3.724/1919 mencionava a “moléstia contraída exclusivamente pelo exercício do trabalho.” No correr do tempo, a legislação incorporou as doenças profissionais atípicas, que passaram a ser denominadas “doenças do trabalho”, desde a quarta lei acidentária publicada em 1967.

Como adverte Mozart Russomano, o acidente e a enfermidade têm conceitos próprios. A equiparação entre eles se faz apenas no plano jurídico, com efeitos nas reparações e nos direitos que resultam para o trabalhador nos dois casos. Enquanto o acidente

²³ A maior densidade normativa do inciso XXII do art. 7º da Constituição da República de 1988 pode ser observada no julgamentos da ADIs 4.842, em 2016; ADIs 3.937, 3.406, 3.470, 4.066 julgadas em 2017; ADIs 5.938 e RE 828.040 julgados em 2019 e ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352, 6.354 e 3.931 julgadas em 2020.

é um fato que provoca lesão, a enfermidade profissional é um estado patológico ou mórbido, ou seja, perturbação da saúde do trabalhador.²⁴

A Lei n. 8.213/1991 disciplina atualmente as doenças ocupacionais, com a seguinte redação:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Cabe, neste passo, precisar o conceito das três denominações: doença profissional, doença do trabalho e doença ocupacional, já que a lei, como princípio hermenêutico, não contém palavras inúteis.

A doença profissional é aquela peculiar a determinada atividade ou profissão, também chamada de doença profissional típica, tecnopatía ou ergopatía. O exercício de determinada profissão pode produzir ou desencadear certas patologias, sendo que, nessa hipótese, o nexo causal da doença com a atividade é presumido. É o caso, por exemplo, do empregado de uma mineradora que trabalha exposto ao pó de sílica e contrai a silicose. Afirma Tupinambá do Nascimento que, nas tecnopatias, a relação com o trabalho é presumida *juris et de jure*, inadmitindo prova em sentido contrário. Basta comprovar a prestação do serviço na

²⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de previdência social*. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p. 350-351.

atividade e o acometimento da doença profissional.²⁵ Sinteticamente, pode-se afirmar que doença profissional é aquela típica de determinada profissão.

Por outro lado, a doença do trabalho, também chamada mesopatia ou doença profissional atípica, apesar de igualmente ter origem na atividade do trabalhador, não está vinculada necessariamente a esta ou aquela profissão. Seu aparecimento decorre da forma em que o trabalho é prestado ou das condições específicas do ambiente de trabalho. Nas doenças do trabalho,

[...] as condições excepcionais ou especiais do trabalho determinam a quebra da resistência orgânica com a conseqüente eclosão ou a exacerbação do quadro mórbido, e até mesmo o seu agravamento.²⁶

Diferentemente das doenças profissionais, as doenças do trabalho não têm nexos causal presumido, exigindo demonstração de que a patologia apareceu em razão das condições especiais em que o trabalho foi realizado.

Como se verifica dessa exposição genérica, a Covid-19, quando relacionada ao trabalho, tanto poder ser classificada como uma doença profissional, ou seja, aquela que foi “[...] produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade”, quanto pode ser enquadrada como doença do trabalho quando se verificar que a enfermidade foi “[...] adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho foi realizado.”

Em qualquer dessas duas modalidades, a Covid-19 estará caracterizada como doença de natureza “ocupacional”, que é o gênero mais próximo que abrange as duas espécies (doença profissional e do trabalho). Pode-se utilizar também a expressão genérica de “doença relacionada ao trabalho”, como mencionada

²⁵ CASTRO DO NASCIMENTO, Tupinambá M. *Comentários à nova lei de acidentes do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1977. p. 50.

²⁶ OLIVEIRA, José de. *Acidentes do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p. 2.

na redação da NR-7, atualizada pela Portaria SEPRT n. 6.734, de 9 de março de 2020.

Naturalmente que o adoecimento pelo exercício de atividades que expõem ao maior risco de contágio, especialmente daqueles trabalhadores que atuam de alguma forma no diagnóstico, socorro, transporte, tratamento, atividades diversas de apoio e funeral das vítimas da Covid-19, pode ser enquadrado como doença ocupacional pela presunção do nexo causal.

Nesse sentido, a Lista “A” das doenças relacionadas ao trabalho, publicada como Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), indica, no Campo XXV, como agente etiológico ou fatores de risco a exposição ocupacional aos “Microorganismos e parasitas infecciosos vivos e seus produtos tóxicos (Exposição ocupacional ao agente e/ou transmissor da doença, em profissões e/ou condições de trabalho especificadas)”. E relaciona de forma exemplificativa várias doenças: tuberculose, dengue, febre amarela, hepatites virais, doença pelo vírus da Imunodeficiência Adquirida - HIV, malária etc.).

Com efeito, o adoecimento pelo novo coronavírus, quando houver evidência da exposição ao maior risco de contágio, pode ser enquadrado nesse campo como doença ocupacional típica, também chamada de doença profissional. Cumpre enfatizar que o próprio Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999) registra, no início da Lista das doenças, que: “Nota: 1. As doenças e respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional listados são exemplificativos e complementares.” Isso indica que a lista não é exaustiva, mas apenas exemplificativa.

Também poderá ser caracterizado como ocupacional o adoecimento do empregado que executa outras atividades com menor risco visível de contágio pela Covid-19, mas as condições singulares em que o trabalho foi realizado - sem os cuidados, orientações e treinamentos necessários, bem como pela insuficiência do fornecimento e da reposição dos equipamentos de proteção individual adequados -, propiciaram o contágio da patologia. São as hipóteses da antiga denominação das doenças

profissionais atípicas, também chamadas de doenças do trabalho. Reforça esse enquadramento a previsão legal no sentido de que,

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho. (§ 2º do art. 20 da Lei n. 8.213/1991).

E este é mais um fundamento para justificar o caráter apenas exemplificativo da lista das doenças ocupacionais.

6.4 Exceção da doença de natureza endêmica (pandêmica)

Cabe apreciar neste passo a exceção prevista no art. 20, § 1º, alínea “d”, da Lei n. 8.213/1991, que exclui do enquadramento como ocupacional

[...] a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

A doença endêmica é aquela que existe em determinada região ou população e que incide de forma constante ou variando a regularidade ao longo do tempo.²⁷ Em princípio, não tem natureza ocupacional porque todos os habitantes daquela região estão suscetíveis ao adoecimento. O sentido lógico é que não é o trabalho a causa do adoecimento, visto que a endemia pode afetar qualquer pessoa habitante daquela localidade. Contudo, é necessário enfatizar que o próprio dispositivo legal contempla uma ressalva

²⁷ Cf. REY, Luís. *Dicionário de termos técnicos em saúde*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2003. Verbete endemia

importante: “[...] salvo comprovação de que [a doença] é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.”

Essa previsão normativa direcionada para a doença endêmica pode ser aplicada também na hipótese da pandemia da Covid-19, cuja base lógica é muito semelhante. A indagação básica é: a doença é resultante da exposição ao risco determinada pela natureza do trabalho?

Quando o exercício do trabalho expõe o empregado a um fator de risco de contágio acima do nível da exposição média da população daquela região da endemia ou da pandemia, surge a hipótese do risco criado, em razão da natureza da atividade desenvolvida, gerando o enquadramento da doença como de natureza ocupacional. Observam-se alguns exemplos de hipóteses similares que a própria regulamentação da Previdência Social disciplina.

A infecção pela doença endêmica da febre amarela não tem natureza ocupacional, mas o INSS a enquadra como tal quando ocorre a

[...] exposição ocupacional ao mosquito (*Aedes aegypti*), transmissor do arbovírus da Febre Amarela, principalmente em atividades em zonas endêmicas, em trabalhos de saúde pública, e em trabalhos de laboratórios de pesquisa, entre outros. (Z57.8) (Quadro XXV)

O adoecimento por dengue em zonas endêmicas não tem natureza ocupacional, contudo deve ser enquadrado como relacionado ao trabalho se ocorrer a

[...] exposição ocupacional ao mosquito (*Aedes aegypti*), transmissor do arbovírus da Dengue, principalmente em atividades em zonas endêmicas, em trabalhos de saúde pública, e em trabalhos de laboratórios de pesquisa, entre outros. (Z57.8) (Quadro XXV)

A infecção pela malária nas zonas endêmicas, em princípio, não tem relação com o trabalho, mas pode ser caracterizada como ocupacional se ocorrer a

[...] exposição ocupacional ao *Plasmodium malariae*; *Plasmodium vivax*; *Plasmodium falciparum* ou outros protozoários, principalmente em atividades de mineração, construção de barragens ou rodovias, em extração de petróleo e outras atividades que obrigam a entrada dos trabalhadores em zonas endêmicas. (Z57.8) (Quadro XXV).²⁸

6.5 Como contaminação acidental

Outra hipótese de possível enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional surgirá quando ocorrer a “contaminação acidental do empregado no exercício da sua atividade”, como previsto no inciso III do art. 21 da Lei n. 8.213/1991. Essa hipótese ocorre com frequência para o pessoal que atua na área de saúde ou que tenha contato com pacientes, materiais ou objetos utilizados por pacientes infectados. Aliás, é por essa maior probabilidade de contágio que a NR-15 da Portaria n. 3.214/1978 do antigo Ministério do Trabalho indica, no Anexo XIV, a relação das atividades que envolvem agentes biológicos para fins de pagamento do adicional de insalubridade, no grau máximo ou médio.

A Previdência Social já tem rotina bem assentada para enquadramento de diversas doenças como de natureza ocupacional, nas hipóteses de contaminação, valendo também citar alguns exemplos.

A tuberculose pode ser considerada como doença relacionada ao trabalho se houver

²⁸ Exemplos colhidos na Lista B do Grupo I que trata das “Doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho”, aprovada pelo Decreto n. 6.957/2009 e incluída no Anexo II do Decreto n. 3.048/199, o Regulamento da Previdência Social. A relação das doenças tem suporte legal no inciso I do art. 20 da Lei n. 8.213/1991.

[...] exposição ocupacional ao *Mycobacterium tuberculosis* (Bacilo de Koch) ou *Mycobacterium bovis*, em atividades em laboratórios de biologia, e atividades realizadas por pessoal de saúde, que propiciam contato direto com produtos contaminados ou com doentes cujos exames bacteriológicos são positivos. (Z57.8) (Quadro XXV).

O contágio das hepatites virais pode ser enquadrado como equiparado a acidente do trabalho quando ocorre a

[...] exposição ocupacional ao Vírus da Hepatite A (HAV); Vírus da Hepatite B (HBV); Vírus da Hepatite C (HCV); Vírus da Hepatite D (HDV); Vírus da Hepatite E (HEV), em trabalhos envolvendo manipulação, acondicionamento ou emprego de sangue humano ou de seus derivados; trabalho com “águas usadas” e esgotos; trabalhos em contato com materiais provenientes de doentes ou objetos contaminados por eles. (Z57.8) (Quadro XXV).

De forma semelhante, a infecção pelo Vírus da Imunodeficiência Adquirida (HIV) pode ser enquadrada como de natureza acidentária quando houver

[...] exposição ocupacional ao Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV), principalmente em trabalhadores da saúde, em decorrência de acidentes pérfuro-cortantes com agulhas ou material cirúrgico contaminado, e na manipulação, acondicionamento ou emprego de sangue ou de seus derivados, e contato com materiais provenientes de pacientes infectados. (Z57.8) (Quadro XXV).²⁹

²⁹ Exemplos também colhidos da Lista B do Grupo I que trata das “Doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho”, aprovada pelo Decreto n. 6.957/2009 e incluída no Anexo II do Decreto n. 3.048/1999, o Regulamento da Previdência Social.

6.6 Pelo Nexó Técnico Epidemiológico - NTEP

Os profissionais da área da saúde do trabalhador reclamavam da dificuldade de conseguir a emissão da CAT pelo empregador, o que causava uma grande subnotificação, especialmente das doenças ocupacionais. Muitos benefícios eram concedidos pelo INSS como de natureza simplesmente previdenciária, deixando as vítimas sem as vantagens do enquadramento como acidentário.

Para combater os efeitos nocivos da subnotificação, foi instituído pela Lei n. 11.430/2006 o nexó técnico epidemiológico, que determina ao INSS o reconhecimento da doença como de natureza ocupacional, tão somente a partir da constatação da predominância de determinadas doenças em certas atividades econômicas, de acordo com os levantamentos estatísticos oficiais dos últimos anos. Com efeito, foi acrescentado um novo artigo à Lei n. 8.213/1991, cujo teor foi também alterado pela Lei Complementar n. 150/2015:

Art. 21-A. A perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexó técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.

§ 1º A perícia médica do INSS deixará de aplicar o disposto neste artigo quando demonstrada a inexistência do nexó de que trata o *caput* deste artigo.

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexó técnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social. (NR)

Após a implantação do NTEP desde o ano-base de 2007, a Previdência Social passou a publicar também a estatística dos acidentes do trabalho reconhecidos sem a emissão da CAT pelo empregador. Para mensurar a importância dessa mudança, basta mencionar que, somente nos últimos 5 anos de estatísticas oficiais publicadas pela Previdência Social (2013 a 2018), foram reconhecidos 735.515 benefícios como de natureza ocupacional, sem a emissão da CAT pelo empregador, apenas considerando a presunção instituída pelo Nexo Técnico Epidemiológico.

O cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP - é feito a partir da base de dados dos benefícios previdenciários, levando-se em conta os índices de frequência, gravidade e custo, conforme especificam os arts. 202-A e 202-B do Regulamento da Previdência Social, após as alterações promovidas pelos Decretos n. 6.042/2007, n. 6.957/2009 e n. 7.126/2010. Vale registrar que foi arguida no STF a inconstitucionalidade da inovação do NTEP; no entanto, a ação foi recentemente julgada improcedente, confirmando o acerto do legislador. Vejam a ementa do julgado:

EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 21-A DA LEI N. 8.213/1991 E §§ 3º E 5º A 13 DO ART. 337 DO REGULAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ACIDENTE DE TRABALHO. ESTABELECIMENTO DE NEXO ENTRE O TRABALHO E O AGRAVO PELA CONSTATAÇÃO DE RELEVÂNCIA ESTATÍSTICA ENTRE A ATIVIDADE DA EMPRESA E A DOENÇA. PRESUNÇÃO DA NATUREZA ACIDENTÁRIA DA INCAPACIDADE. AUSÊNCIA DE OFENSA AO INC. XIII DO ART. 5º, AO INC. XXVIII DO ART. 7º, AO INC. I E AO § 1º DO ART. 201 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE JULGADA IMPROCEDENTE. 1. É constitucional a previsão legal de presunção de vínculo entre a incapacidade do segurado e suas atividades profissionais quando constatada pela Previdência Social a presença do nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, podendo ser elidida pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social se demonstrada a inexistência. 2. Ação direta de inconstitucionalidade julgada

improcedente. (STF. Pleno. ADI n. 3.931, Rel. Ministra Cármen Lúcia, DJe 12 maio 2020.)

Além de poder apurar se a atividade que o acidentado exercia tem um grau de risco de acidente do trabalho considerado leve, médio ou grave, conforme previsto no inciso II do art. 22 da Lei n. 8.212/1991 e Anexo V do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), é possível verificar se o “Fator Acidentário de Prevenção” daquela empresa a coloca num grau de risco acima ou abaixo da média da respectiva atividade econômica. É possível, portanto, obter duas informações relevantes: a do risco inerente, com base no potencial de risco da atividade, e a do risco criado, apurado a partir da sinistralidade específica daquele empregador, ou seja, quando o FAP da empresa estiver acima da média da respectiva atividade econômica. A Súmula n. 351 do STJ reforça esse entendimento:

A alíquota de contribuição para o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT) é aferida pelo grau de risco desenvolvido em cada empresa, individualizada pelo seu CNPJ, ou pelo grau de risco da atividade preponderante quando houver apenas um registro.

Diante do exposto, é também possível enquadrar o adoecimento pela Covid-19 como doença ocupacional pela utilização do Nexo Técnico Epidemiológico, mormente quando for ajustada a matriz da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE - para contemplar essa patologia.

6.7 Como concausa

A Covid-19 pode também ser enquadrada como ocupacional ainda que o trabalho tenha apenas contribuído para o adoecimento, pela conjugação de uma causa laboral com outra causa de natureza extralaboral.

A primeira lei acidentária de 1919 só admitia o acidente do

trabalho ou doença profissional originados de causa única; todavia, desde o Decreto-Lei n. 7.036/1944, passou a ser admitida a teoria das concausas. A legislação atual (Lei n. 8.213/1991) tem previsão expressa admitindo a concausa:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

Importa mencionar que as doenças ocupacionais estão incluídas no conceito amplo de acidente do trabalho, conforme expressamente prevê o *caput* do art. 20 da Lei n. 8.213/1991. A Emenda Constitucional n. 103/2019, que promoveu a chamada reforma da previdência, preferiu indicar por extenso as espécies equivalentes quando mencionou, no art. 26, § 3º, a aposentadoria por incapacidade permanente decorrente “de acidente de trabalho, de doença profissional e de doença do trabalho.”

Ensina Cavalieri Filho que a

[...] concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre adequadamente para o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.³⁰

As concausas podem ocorrer por fatores preexistentes, supervenientes ou concomitantes com aquela causa que desencadeou o acidente ou a doença ocupacional. Vale transcrever nesse sentido a lição de Antônio Lopes Monteiro:

³⁰ CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 71.

Em outras palavras, nem sempre o acidente se apresenta como causa única e exclusiva da lesão ou doença. Pode haver a conjunção de outros fatores - concausas. Uns podem preexistir ao acidente - concausas antecedentes; outros podem sucedê-lo - concausas supervenientes; por fim, há, também, os que se verificam concomitantemente - concausas simultâneas. Exemplo do primeiro caso é o diabético que venha a sofrer um pequeno ferimento que para outro trabalhador sadio não teria maiores consequências. Mas o diabético falece devido à intensa hemorragia causada. Temos assim uma morte para a qual concorre o acidente associado a um fator preexistente, a diabete.

Já os fatores supervenientes verificam-se após o acidente do trabalho ou da eclosão da doença ocupacional. Se de um infortúnio do trabalho sobrevierem complicações como as provocadas por micróbios patogênicos (estafilococos, estreptococos etc.) determinando, por exemplo, a amputação de um dedo ou até a morte, estaremos diante de uma concausa superveniente.

As causas concomitantes, por sua vez, coexistem ao sinistro. Concretizam-se ao mesmo tempo: o acidente e a concausa extralaborativa. O exemplo típico é a disacusia (PAIR), da qual é portador um tecelão de cinquenta anos. A perda auditiva é consequência da exposição a dois tipos de ruído concomitantes: o do ambiente do trabalho, muitas vezes elevado durante vinte ou trinta anos, e, durante o mesmo tempo, o do fator etário (extralaborativo): concausa simultânea.³¹

O “Manual de Acidente do Trabalho” adotado pela Resolução INSS n. 535/2016 conceitua como concausa

[...] o conjunto de fatores, preexistentes ou supervenientes, suscetíveis de modificar o curso

³¹ MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 19-20.

natural do resultado de uma lesão. Trata-se da associação de alterações anatômicas, fisiológicas ou patológicas que existiam ou possam existir, agravando um determinado processo.

E, na sequência do conceito, esclarece:

O primeiro critério a ser considerado para definição da concausalidade é a modificação da história natural da doença, aquilo que o próprio conceito chama de curso natural do resultado de uma lesão ou doença. Assim, quando um determinado agente não levar à modificação da história natural da doença, ou quando forem verificados em seu quadro fatores exclusivamente ligados ao processo natural de envelhecimento, não será considerada a concausalidade.

A doença oriunda de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para o seu aparecimento ou agravamento, conforme prevê o dispositivo legal retrocitado. Desse modo, a aceitação normativa da etiologia multicausal não dispensa a existência de uma causa eficiente, decorrente da atividade laboral, que “haja contribuído diretamente” para o adoecimento, ou seja, para que haja o reconhecimento da concausa, é imprescindível constatar a contribuição de algum fator causal de natureza ocupacional.

No âmbito da lei previdenciária, na apreciação da concausa, aplica-se a teoria da equivalência das condições ou da *conditio sine qua non*, como ocorre no Direito Penal, pois tudo o que concorre para o adoecimento é considerado causa, sem distinção entre causa e condição.³² Para a Previdência Social, não há necessidade de se

³² OPTIZ, Oswaldo; OPTIZ, Sílvia. *Acidentes do trabalho e doenças profissionais*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1988. p. 26.

precisar qual das causas foi aquela que efetivamente gerou a doença, como ocorre na aplicação da teoria da causalidade adequada no campo da responsabilidade civil, pois todas as condições ou causas têm valoração equivalente. Conforme previsto no inciso I do art. 21 da Lei n. 8.213/1991, é necessário apenas que a causa laboral contribua diretamente para a doença, mas não que contribua decisivamente.

Além disso, o acolhimento já pacificado da concausa na lei acidentária está em sintonia com a finalidade do seguro social do ramo da infortunística, cujo propósito explícito é o de dar maior cobertura para o trabalhador.

Ao finalizar este tópico, cabe mencionar a questão controvertida a respeito do grau de contribuição do trabalho na formação do nexos concausal do adoecimento. Se o dano resultou da interação de fatores laborais e extralaborais (concausa), qual deve ser a consequência jurídica quando as provas demonstrarem as diferentes intensidades da contribuição do trabalho exercido pela vítima? O fator laboral pode ter contribuído de forma discreta, moderada ou intensa juntamente com os fatores extralaborais que provocaram o acidente ou a doença ocupacional.

Na Previdência Social, portanto, basta que o trabalho tenha contribuído diretamente para ensejar o enquadramento do evento como de natureza acidentária, independentemente do grau dessa contribuição. Se o trabalho atuou como concausa, é o suficiente para o pagamento integral dos benefícios acidentários previstos na Lei n. 8.213/1991, em sintonia com os objetivos sociais do seguro. Não há na lei, doutrina ou jurisprudência previdenciária preocupação alguma em mensurar a intensidade da participação de cada fator concausal.

Por outro lado, na seara da responsabilidade civil, o grau da contribuição do trabalho como fator concausal nos acidentes ou nas doenças ocupacionais deve ser considerado, gerando repercussões no arbitramento dos valores indenizatórios.

6.8 Como doença não ocupacional

Não cabe enquadramento da Covid-19 como de natureza ocupacional quando o adoecimento não tiver ligação alguma com o exercício da atividade do trabalhador. Nessa hipótese, a doença apenas apareceu na vigência do contrato de trabalho, mas não foi por causa dele desencadeada ou produzida, nem mesmo na modalidade de concausa. Foi apenas diagnosticada no trabalho, mas não teve o exercício do trabalho como fator etiológico; em suma, apareceu “no” trabalho, mas não “pelo” trabalho.

Como o INSS garante aos seus segurados cobertura das prestações nos afastamentos por todos os tipos de acidentes ou adoecimentos, havendo ou não nexos causal com o trabalho, o regulamento da Previdência Social registra um conceito genérico de acidente de qualquer natureza, sem as amarras da definição de acidente do trabalho, para os afastamentos sem relação com a prestação dos serviços, qual seja:

Entende-se como acidente de qualquer natureza ou causa aquele de origem traumática e por exposição a agentes exógenos (físicos, químicos e biológicos), que acarrete lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda, ou a redução permanente ou temporária da capacidade laborativa.³³

Nessa hipótese, porém, o trabalhador ou seus dependentes terão direito somente aos benefícios previdenciários, não havendo espaço para postular indenizações em face do empregador, uma vez que o evento não se enquadra na definição normativa de acidente do trabalho.

³³ Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 30, parágrafo único.

7 RECURSO ADMINISTRATIVO CONTRA O ENQUADRAMENTO

As diferenças dos direitos conferidos às vítimas, especialmente pelas modificações promovidas pela Emenda Constitucional n. 103/2019, mencionada no tópico 4 acima, deverão gerar muitos recursos administrativos junto ao INSS ou mesmo ações na Justiça Comum para tentar conseguir o enquadramento do adocimento como de natureza ocupacional.

Assim, quando o segurado discordar do enquadramento da Covid-19 realizado pela Previdência Social, poderá interpor recurso administrativo, isto é, tentar modificar a decisão no âmbito do próprio INSS, antes de ingressar com ação perante o Poder Judiciário. Pode-se dizer, portanto, que o recurso administrativo é o remédio jurídico disponível ao segurado para provocar o reexame de uma decisão, na esfera administrativa, pela mesma autoridade ou por outra de hierarquia superior.

Essa prerrogativa do segurado tem respaldo na Constituição da República, que assegura a todos, independentemente do pagamento de taxas, a possibilidade de petição aos Poderes Públicos³⁴ em defesa de direito ou contra a ilegalidade ou o abuso de poder e que assegura também aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.³⁵ Tem apoio, ainda, no art. 126 da Lei n. 8.213/1991³⁶ e na Lei n. 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. O detalhamento dos trâmites processuais do recurso administrativo pode ser verificado no Regimento Interno do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS).³⁷

³⁴ O INSS, que ainda detém o monopólio do seguro de acidente do trabalho, enquadra-se juridicamente como autarquia federal.

³⁵ Constituição da República, de 5 de outubro de 1988. Art. 5º, Incisos XXXIV e LV.

³⁶ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 126: "Das decisões do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS nos processos de interesse dos beneficiários e dos contribuintes da Seguridade Social caberá recurso para o Conselho de Recursos da Previdência Social, conforme dispuser o Regulamento."

³⁷ O Regimento Interno do CRPS, que vigora atualmente, foi aprovado pela Portaria MDSA n. 116, de 20 de março de 2017.

Se o INSS, por exemplo, entender que a doença que acarretou o afastamento é de natureza degenerativa, sem nexos causal com o trabalho, e conceder ao segurado apenas o auxílio-doença previdenciário comum (código B. 31), este poderá interpor recurso administrativo para tentar comprovar que a doença eclodiu em razão das tarefas exercidas, com agravamento em decorrência das condições inadequadas de trabalho, pelo que deveria receber o auxílio-doença por acidente do trabalho (código B. 91).

A primeira decisão do INSS quanto ao enquadramento ou não do evento como acidente do trabalho é tomada na Agência da Previdência Social (APS), onde foram registrados a CAT e o requerimento do benefício por incapacidade. Se a perícia médica dessa Agência entender que não há nexos causal do evento com o trabalho, o segurado poderá interpor recurso ordinário no prazo de 30 dias para a Junta de Recursos do CRPS, que é considerada a primeira instância administrativa.³⁸

Por outro lado, a empresa também poderá recorrer da decisão do INSS, com efeito suspensivo, conforme prevê o § 13 do art. 337

³⁸ Tem sido aceito em algumas APS o pedido de revisão do nexos causal por simples requerimento do segurado, antes mesmo da interposição de recurso para a JRPS, especialmente quando o segurado acrescenta documento ou exame convincente, oferecendo subsídios para o médico perito reanalisar a conclusão anterior. Essa postura tem suporte na garantia constitucional do direito de petição (art. 5º, XXXIV), tanto que a Portaria MDSA n. 116/2017 estabelece no art. 34 que: "O INSS pode, enquanto não tiver ocorrido a decadência, reconhecer expressamente o direito do interessado e reformar sua decisão, observado o seguinte procedimento: I - quando o reconhecimento ocorrer na fase de instrução do recurso ordinário, o INSS deixará de encaminhar o recurso ao órgão julgador competente; II - quando o reconhecimento ocorrer após a chegada do recurso no CRSS, mas antes de qualquer decisão colegiada, o INSS deverá encaminhar os autos ao respectivo órgão julgador, devidamente instruído com a comprovação da reforma de sua decisão e do reconhecimento do direito do interessado, para julgamento do mérito. III - quando o reconhecimento ocorrer após o julgamento da Junta de Recurso ou da Câmara de Julgamento, o INSS deverá encaminhar os autos ao órgão julgador que proferiu a última decisão, devidamente instruído com a comprovação da reforma de sua decisão e do reconhecimento do direito do interessado, para que, se for o caso, seja proferida nova decisão. Parágrafo único. Na hipótese de reforma parcial de decisão do INSS, o processo terá seguimento em relação à questão objeto da controvérsia remanescente."

do Decreto n. 3.048/1999, com as modificações introduzidas pelo Decreto n. 6.042/2007. Conforme ocorre com os recursos em geral, o interessado deverá expor detalhadamente as razões do seu inconformismo, e o INSS, ao julgar o apelo, tem o dever de mencionar os fundamentos da decisão.

Uma vez apresentado o recurso, novo exame do nexo causal será feito. Se a conclusão for favorável ao segurado, comprovando o nexo, imediatamente será concedido o direito postulado, ficando dispensado o pronunciamento da Junta de Recursos; porém, se o parecer médico mantiver a decisão anterior, o processo seguirá para julgamento na JRPS.³⁹

Na etapa de instrução do processo administrativo, o recorrente poderá juntar documentos, atestados, exames complementares e pareceres médicos, requerer diligências ou perícias, aduzir alegações, sendo que os elementos probatórios deverão ser considerados nos fundamentos da decisão.⁴⁰ Somente poderão ser recusadas, mediante decisão fundamentada, as provas ilícitas, impertinentes, desnecessárias ou protelatórias.⁴¹ Se os conselheiros da Junta de Recursos entenderem que a instrução processual está incompleta, poderão converter o julgamento em diligência para produção de novas provas, sendo que é vedado ao INSS escusar-se de cumprir as diligências solicitadas.⁴²

Não cabe apelo da decisão das Juntas de Recursos para as Câmaras de Julgamento (segunda instância) quando se tratar de matéria exclusivamente médica relativa aos benefícios de auxílio-doença e houver convergência entre os pareceres da Assessoria Técnico-Médica e os laudos emitidos pelos Médicos Peritos do INSS. Essas questões são consideradas pelo INSS como matérias de alçada exclusiva da primeira instância administrativa,

³⁹ Cf. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 305, § 3º.

⁴⁰ Cf. Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999, art. 38, bem como Portaria MDSA n. 116/2017, art. 37.

⁴¹ Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999, art. 38, § 2º.

⁴² Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999. Art. 308, § 2º e Instrução Normativa INSS/PRES. n. 77, de 21 de janeiro de 2015, art. 549.

ou seja, das Juntas de Recursos.⁴³

É oportuno mencionar que a tramitação do recurso administrativo, por expressa determinação legal, deve obedecer aos princípios jurídicos fundamentais do processo em geral e do Direito Administrativo, sob pena de nulidade, tais como: princípio da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência.⁴⁴ Em sintonia com tais princípios, é pacífico o entendimento de que o INSS, percebendo seu eventual equívoco, pode, a qualquer tempo, reformar sua própria decisão, especialmente diante da relevância e da natureza dos benefícios acidentários e/ou previdenciários.⁴⁵

Se a decisão do processo administrativo for desfavorável ao segurado, resta-lhe a possibilidade de ver atendida sua pretensão de enquadramento da natureza ocupacional da doença pela via judicial, conforme veremos no item seguinte.

8 AÇÃO JUDICIAL CONTRA O ENQUADRAMENTO

A interposição de recurso administrativo não impede o ajuizamento de ação judicial posteriormente, caso a decisão do INSS, rejeitando o enquadramento do evento como acidente do trabalho, não seja convincente para o segurado. Todavia, se, durante a tramitação do processo administrativo, houver ajuizamento de ação com o mesmo objeto, considera-se que houve renúncia ao direito de recorrer na esfera administrativa e desistência do recurso interposto.⁴⁶

Após a Lei n. 5.316/1967, firmou-se o entendimento no STF de que o ajuizamento da ação acidentária só seria possível depois de esgotadas as possibilidades de recurso na esfera administrativa

⁴³ Cf. Portaria MDSA n. 116/2017, art. 30, § 2º.

⁴⁴ Lei n. 9.784, de 29 de janeiro de 1999, art. 2º.

⁴⁵ Cf. Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, art. 305, § 3º e Portaria MDSA n. 116/2017, art. 34.

⁴⁶ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 126, § 3º.

perante a Previdência Social.⁴⁷ Em decorrência das diversas mudanças legislativas posteriores, instalou-se acesa controvérsia doutrinária e jurisprudencial se permanecia tal exigência. No entanto, desde a Constituição de 1988, a discussão perdeu intensidade, porquanto restou consagrado que lei alguma pode excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito.⁴⁸ Atualmente, a matéria está pacificada no STJ pelo entendimento adotado pela Súmula n. 89: A ação acidentária prescinde do exaurimento da via administrativa, sendo que o próprio STF já deixou de aplicar a Súmula n. 552.⁴⁹

A ação judicial contra o enquadramento será ajuizada em face do INSS, perante a Justiça Comum estadual, juntando-se com a inicial, sempre que possível, a prova da emissão da CAT e sua remessa à Previdência Social.⁵⁰ Naturalmente que todos os dados e exames realizados perante o INSS serão juntados no processo judicial, mas a perícia médica agora será realizada por profissional habilitado independente, de livre escolha do juiz, sem vinculação com as conclusões do processo administrativo. Se o Judiciário acolher o pedido do acidentado, o INSS, após o trânsito em julgado da sentença, deverá rever seu enquadramento, concedendo o benefício na categoria acidentária.

9 ENQUADRAMENTO OCUPACIONAL DA COVID-19 MESMO SEM A EMISSÃO DA CAT

A não emissão da CAT pelo empregador, apesar de dificultar, não impede o enquadramento do evento como relacionado ao trabalho perante o Judiciário.

⁴⁷ STF. Súmula n. 552: “Com a regulamentação do art. 15, da Lei n. 5.316/67, pelo Decreto n. 71.037/72, tornou-se exequível a exigência da exaustão da via administrativa antes do início da ação de acidente do trabalho.”

⁴⁸ Constituição da República, de 5 de outubro de 1988, art. 5º, XXXV.

⁴⁹ No julgamento do RE n. 91.742 (RTJ 93/911), a Primeira Turma do STF, conhecendo e dando provimento ao recurso, entendeu que a Súmula n. 552 está superada com o advento da Lei n. 6.367/1976. Nesse sentido, veja também RE n. 87.160 (RTJ 98/1107).

⁵⁰ Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 129.

Segundo o art. 129 do Código Civil de 2002, reputa-se verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição, cujo implemento for maliciosamente obstado pela parte a quem desfavorecer. O enquadramento judicial perante a Justiça do Trabalho visa a obter os benefícios trabalhistas do enquadramento da doença como relacionada ao trabalho, tais como: garantia provisória de emprego, depósitos do FGTS do período de afastamento ou indenizações pelos danos decorrentes da Covid-19.

Verificando-se pelas provas dos autos que ocorreu a hipótese legalmente classificada como doença ocupacional, são reconhecidos pela sentença todos os efeitos jurídicos, como se a CAT tivesse sido regularmente emitida:

Súmula TST 378 - Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991. I - É constitucional o artigo 118 da Lei n. 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

Acidente de trabalho. Estabilidade. Dano moral. O empregado que sofre acidente de trabalho faz *jus* à estabilidade. Restou consignado na decisão matriz que a lesão sofrida pelo réu guarda relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho, além de ter sido constatada a culpa da autora. *In casu*, a reintegração do reclamante ao emprego foi determinada em virtude do reconhecimento da existência de doença profissional equiparada a acidente de trabalho, muito embora não tenha ocorrido a emissão de CAT. Sendo assim, tem-se que o empregado detém estabilidade provisória independentemente do recebimento de auxílio-doença acidentário, nos termos da parte final

do item II da Súmula 378 do TST. Por fim, presentes os requisitos da responsabilidade subjetiva da empregadora, o reclamante faz jus a indenização por dano moral. (TST. 2ª Turma. RR n. 80600-85.2006.5.02.0464, Rel.: Ministra Maria Helena Mallmann, *DEJT* 8 set. 2017.)

Acidente do trabalho. Garantia provisória no emprego. Atraso na emissão da CAT. Omissão do empregador. O entendimento jurisprudencial atual e iterativo desta Corte superior é no sentido de que a ausência de percepção do auxílio-doença acidentário não se constitui em óbice à garantia provisória no emprego, quando evidenciado, na instância de prova, que o empregador deliberadamente deixou de, na época própria, emitir o Comunicado de Acidente do Trabalho - procedimento a que estava obrigado, na forma da lei. Reconhecido, em face dessa circunstância, o direito à indenização compensatória, porque exaurido o período da estabilidade assegurada no art. 118 da Lei n. 8.213/91, resultam incólumes os dispositivos de lei indicados pela recorrente. Recurso de revista não conhecido. (TST. 1ª Turma. RR n. 155000-87.2011.5.17.0008, Rel.: Ministro Lélío Bentes Corrêa, *DJ* 29 ago. 2014.)

É pertinente anotar que, durante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em Brasília em novembro de 2007⁵¹, foram aprovados dois importantes Enunciados a respeito das consequências jurídicas da não emissão da CAT:

⁵¹ A 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho foi realizada no mês de novembro de 2007, nas dependências do TST em Brasília, mediante promoção conjunta da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENAMAT). Mais detalhes dessa Jornada estão disponíveis em: www.anamatra.org.br/jornada/index.cfm.

Enunciado 42. Acidente do trabalho. Nexu técnico epidemiológico. Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem a emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexu técnico epidemiológico, conforme art. 21-A da Lei n. 8.213/91.

Enunciado 43. Estabilidade acidentária. Ausência de emissão da CAT. A ausência de emissão da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho pelo empregador não impede o direito à estabilidade do art. 118 da Lei n. 8.213/91, desde que comprovado que o trabalhador deveria ter se afastado em razão do acidente por período superior a quinze dias.

PANDEMIA, TRABALHO E RESPONSABILIDADE CRIMINAL

PANDEMIC, LABOUR AND CRIMINAL RESPONSIBILITY

Aldacy Rachid Coutinho*

RESUMO

A Organização Mundial da Saúde reconheceu a pandemia, orientando todos os países a adotarem medidas de prevenção e controle, consideradas as únicas formas de contenção de risco diante da nova e desconhecida doença decorrente do coronavírus SARS-COVID-2, ainda sem cura e sem vacina. Instando os governos a tomarem medidas de proteção à vida e à saúde coletiva, o enfrentamento da pandemia por coronavírus implica a adoção de medidas de distanciamento social, isolamento social e quarentena, que afetam a economia, pelo mercado de trabalho, pela impossibilidade ou restrição ao trabalho. Pressionados pela necessidade de obtenção de renda para garantia da subsistência e pela ânsia de lucro das empresas, a vida e a saúde dos trabalhadores, mais vulneráveis, estão em risco, pelo adoecimento e disseminação da doença. Desdobramentos no campo penal podem servir para que se apure a responsabilidade

* Professora Titular de Direito do Trabalho da UFPR, aposentada. Professora da UNIVEL. Membro da RENAPEDTS e da REDBRITES.

por condutas delituosas, independentemente de medidas jurídicas no campo administrativo e trabalhista.

Palavras-chave: Pandemia. Trabalhadores. Responsabilidade criminal.

ABSTRACT

The World Health Organization recognized pandemic outbreak, guiding all countries to adopt preventive and control measures, considered for mitigating risk of an unprecedented (and unknown) disease resulting from the SARS-COVID-2 coronavirus contamination, as far as there is no therapeutic cure and while a vaccine is being developed and tested. Urging governments to take measures to protect life and collective health, tackling the pandemic by coronavirus implies the adoption of measures of social distancing, self-isolation, lockdown and quarantine, which certainly impacts economic and labor market, because of the impossibility or a restriction to circulate and go to work. Pressed by the need to obtain some income to guarantee subsistence and by the companies' desire for profit, the most vulnerable workers' lives and health are at risk, due to the illness and the spread of the disease. Developments in the criminal field can help to establish the responsibility for criminal conduct, regardless of legal measures in the administrative and labor field.

Keywords: *Pandemic. Workers. Criminal responsibility.*

1 INTRODUÇÃO

Karl Marx pontua que a vida, para o operário, começa quando termina o trabalho: “a sua atividade vital é para ele, portanto, apenas um meio para poder existir. Trabalha para viver. Ele nem sequer considera o trabalho como parte da sua vida, é antes um sacrifício da sua vida.” (MARX, 2010: 36). Poderíamos acrescentar: por vezes o trabalho é a própria morte.

Em tempo de coronavírus, novos e mais intrincados desafios devem ser enfrentados por todos; mas sobretudo e principalmente no ambiente de trabalho, pois é certo que a centralidade do trabalho vem reconhecida à unanimidade. Trabalho como condição de subsistência, pela obtenção de renda; trabalho como condição de vida, na experiência de construção da própria subjetividade e identidade do trabalhador, que se vê e se constitui em ato; trabalho como condição de sobrevivência, pela divisão de trabalho explicitada na solidariedade e na divisão social do trabalho. São esses desafios de vida e de morte.

No dia 25 de abril de 2020, o jornal Folha de São Paulo noticiou: “Carpinteiro de obra na Vila Madalena morre com coronavírus; quatro estão afastados”. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020a). Gilmar, 44 anos, o empregado, embora doente - supostamente acometido de uma gripe -, continuou comparecendo ao local de trabalho na construção civil, considerada no Estado de São Paulo como atividade essencial, pois, assim como “muitos na profissão, recebia por produtividade e precisava da renda para sustentar a família. Depois de duas semanas, ele precisou sair do trabalho e ir para casa porque não tinha condições de realizar suas tarefas”. No dia 23 de abril de 2020, depois de ter tido assistência médico-hospitalar e então já diagnosticado com Covid-19, acometido de pneumonia viral, veio a óbito por complicações decorrentes do coronavírus. O relato dos demais empregados atesta que o empregador - Even - forneceu equipamento de proteção individual, disponibilizou condições materiais para higienização; a empresa confirmou que:

Em nossas obras, disponibilizamos lavatórios e saboneteiras complementares e pontos de álcool em gel em diversos locais, liberamos as pessoas dos grupos de risco, adotamos a medição de temperatura de 100% dos profissionais na entrada, distribuimos e exigimos o uso de máscaras de proteção, reforçamos a limpeza, sanitização e desinfecção dos espaços e equipamentos e mais uma série de ações complementares, como sistema de turnos nos

refeitórios e vestiários, programação do expediente em diferentes horários, restrições a aglomerações, fornecimento de cestas básicas para 100% dos colaboradores, próprios e terceiros.

Diante do real, resta como questão a resposta que o direito assegura, enquanto a ciência investiga, busca a cura e o desenvolvimento de vacinas para prevenção, a todos os que se encontram vulneráveis à pandemia. E a vulnerabilidade não se restringe ao grupo de idosos ou aos que apresentam comorbidades. Somos todos; e somos todos trabalhadores. Se o risco, na pandemia, é caminho para devastação da vida, ainda que se adotem todas as cautelas devidas, imagine para os que estão expostos sem nenhuma proteção. Sem proteção pelo direito do trabalho e previdenciário e nem proteção pela garantia de renda para enfrentamento em situações de calamidade, só lhes resta a vida nua. Desde sempre houve uma demanda social de segurança, o que pode transitar pela via do direito criminal, como mecanismo de controle de condutas, para proteção de bens jurídicos tutelados.

Pretende-se enfrentar esse desafio, então, pela via do direito penal, que desde sempre caminha de mãos dadas com o direito do trabalho no projeto de normalização da sociedade; *“casa di lavoro y casa di correzione* en Italia, etc. cumple una idêntica función: *socializar a la disciplina y a la ética manufacturera.*” (PAVARINI, 2003: 32).

Esse direito penal que se instala como *ultima ratio* e pode ser invocado quando o trabalhador está despossuído de direitos, trabalhistas e previdenciários, ante a barbárie civilizatória perpetrada por quem, com o único escopo de obter lucro, aniquila a humanidade. Resta, porém, a necessária advertência de que não há no caso uma aposta no encarceramento como solução, na esteira do que, com absoluta pertinência e percuciência, nos indica Massimo Pavarini. (PAVARINI, 2003).

Trata-se, ante de mais nada, de assumir responsabilidades, inclusive pela via criminal, ao levar adiante atividade essencial ou não; autorizada ou não; com risco de exposição, doença ou morte.

Gilmar, 44 anos, vítima da pandemia, testemunhou a fragilidade da vida diante da ciência, mas sobretudo a debilidade da condição de trabalhador subordinado e a incapacidade de resposta do Estado revelando a sua impotência diante de um sistema capitalista exploratório. Segundo o Sindicato da Construção Civil de São Paulo (Sintracon-SP), “embora [ess]a empresa tenha realizado todos os procedimentos de segurança dentro do ambiente de trabalho, infelizmente nosso companheiro não pôde evitar sua contaminação.” Será?

O mesmo sindicato deliberou em assembleia realizada no dia 27 de abril de 2020 pela paralisação de três obras, após denúncia de trabalhadores de falta de EPI - equipamentos de proteção individual, tal como máscara facial, de higiene, como sabonete e papel nos banheiros, necessários para evitar contaminação pelo novo coronavírus, após mestre de obras e encarregado terem sido contaminados. Os acometidos pela doença, tendo em vista a função exercida, têm contato com todos os demais, estimados em torno de 180 nas três obras. Os empregados, segundo informação do empregador, têm a temperatura medida diariamente e têm disponibilizado álcool em gel na entrada da obra; mas nenhum teste lhes foi aplicado. Afirmam que, uma vez afastados, não contam com a ajuda do empregador para arcar com o custo da aquisição dos remédios prescritos. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020b).

Em um canteiro de obras na cidade de São Paulo, após o afastamento de um mestre de obras contaminado com o coronavírus, 86 (oitenta e seis) empregados foram submetidos a testes, sob supervisão do Sindicato da Construção Civil de São Paulo (Sintracon) que havia paralisado a obra após denúncias de trabalhadores, sendo que pelo menos 25 operários tiveram resultado positivo para Covid-19. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020c).

A continuidade das atividades da construção civil, enquadrada como atividade essencial, demonstra, à saciedade, a vulnerabilidade de toda a população diante da pandemia.

2 NORMATIVIDADE EM TEMPOS DE PANDEMIA

A Organização Mundial da Saúde reconheceu a pandemia, orientando os países a adotarem medidas de prevenção e controle, consideradas as únicas formas de contenção de risco diante da nova e desconhecida doença decorrente do coronavírus SARS-COVID-2, instando ademais os governos a tomarem medidas de proteção à saúde coletiva.

Em resposta, o Brasil adotou diversos atos normativos, aglutinados e publicados em um *site* (<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-covid-19>) para facilitar o acompanhamento e cumprimento por todos. Dentre eles e logo ao início do ano, o Ministério da Saúde editou a Portaria 188, de 3 de fevereiro de 2020, declarando emergência em saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana, imediatamente após a declaração de emergência em saúde pública de importância internacional pela Organização Mundial da Saúde, o que ocorrera em 30 de janeiro de 2020. A Portaria 454, de 20 de março de 2020, declarou em todo território nacional o estado de transmissão comunitária do coronavírus (BRASIL, 2020a).

Um Centro de Operações de Emergência em Saúde Pública, então criado pela Portaria 188, de 3 de fevereiro de 2020, sob responsabilidade da Secretaria de Vigilância em Saúde, passa a assumir a gestão coordenada da resposta à emergência em âmbito nacional. Um Comitê de Crise para supervisão e monitoramento dos impactos da Covid-19 também foi constituído pelo Decreto 10.227, de 16 de março de 2020. (BRASIL, 2020b).

Dentre as medidas aprovadas pelo Congresso Nacional e sancionadas pelo Presidente da República, por meio da Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020c), está o isolamento social como meio de evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus, e a quarentena com restrição de atividades e separação de pessoas já contaminadas, além de medidas compulsórias como submissão a testes laboratoriais. A ausência ao trabalho é considerada, nos termos da lei, como falta justificada (art. 3º, §

3º); e não somente a dos infectados, pois não há previsão específica e restritiva neste sentido, mas a de todos os que devem seguir as medidas impostas.

Com o reconhecimento e declaração de transmissão comunitária, o Ministério da Saúde edita a Portaria 454, em 20 de março de 2020, obrigando, para contenção de transmissibilidade, o isolamento domiciliar da pessoa com sintomas, extensível aos que com ela residem, ainda que assintomáticos, por 14 (quatorze) dias, independentemente de resultado laboratorial positivo para o SARS-COV-2. As pessoas com mais de 60 (sessenta) anos devem observar o distanciamento social, restringindo seus deslocamentos exclusivamente para atividades estritamente necessárias.

A restrição pelo isolamento e quarentena não se aplica ao exercício e funcionamento de serviços públicos e a atividades consideradas essenciais (art. 3º, § 8º), assim indicadas em Decreto expedido pelo Poder Executivo (art. 3º, § 9º), de forma a evitar, inclusive, o desabastecimento de gêneros necessários à população (art. 3º, § 11). As atividades essenciais vieram definidas em Decreto 10.282, de 2 de março de 2020, (BRASIL, 2020d), complementado pelo Decreto 10.288, de 22 de março de 2020 (BRASIL, 2020e), para inclusão dos serviços relacionados à imprensa, porquanto “considerados essenciais no fornecimento de informações à população, e dar efetividade ao princípio constitucional da publicidade em relação aos atos praticados pelo Estado”, “por todos os meios de comunicação e divulgação disponíveis, incluídos a radiodifusão de sons e de imagens, a *internet*, os jornais e as revistas, dentre outros.”

Não se pode olvidar de que no ordenamento jurídico vigente há um rol de atividades elencadas como essenciais ora desconsideradas. Estão inseridas na lei de greve, Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, em seu art. 10, com o escopo de garantia dos interesses da coletividade, porquanto dizem respeito a “serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento”, pelo que deve ser

garantida (arts. 9º e 11) a “prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade” [eis que colocam] “em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (BRASIL, 1989), a saber:

- I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II - assistência médica e hospitalar;
- III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - funerários;
- V - transporte coletivo;
- VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII - telecomunicações;
- VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea
- XI - compensação bancária.
- XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social;
- XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e
- XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.
- XV - atividades portuárias.

Merece destaque a autorização na legislação federal, pela atribuída essencialidade, de algumas atividades tais quais “atividades religiosas de qualquer natureza, obedecidas as

determinações do Ministério da Saúde”, consoante previsto no art. 3º, § 1º, inciso XXXIX, (BRASIL, 2020d), bem como a inclusão dos salões de beleza e barbearias, assim como as academias de esportes de todas as modalidades nos incisos LVI e LVII (BRASIL, 2020f). A razão que dita a essencialidade não diz respeito a nenhuma referência da natureza das ações no que tange à subsistência e sobrevivência ou à manutenção da própria vida e saúde. Argumenta-se com o trabalho e a renda, com recortes econômicos.

Especificadamente em matéria trabalhista, a Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, prevê medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, com o escopo de preservação do emprego e da renda. Nela vem enquadrada a hipótese de força maior. Outrossim, na Medida Provisória consta expressamente que (art. 29) “Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.” Tal disposição foi objeto de apreciação pelo STF, por seu plenário, no dia 29 de abril de 2020, por maioria¹, (STF, 2020) em face de ações diretas de inconstitucionalidade propostas pelo Partido Democrático Trabalhista (ADI 6342), Rede Sustentabilidade (ADI 6344), Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), Partido Comunista do Brasil - PCdoB, Partido Socialismo e Liberdade - PSOL e Partido dos Trabalhadores - PT (ADI 6354), que suspendeu o referido artigo 29 por afronta a direitos fundamentais do trabalhadores, a saber, proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

¹ O relator Ministro Marco Aurélio votou pelo indeferimento das liminares, pois a medida “visou atender uma situação emergencial e preservar empregos, a fonte do sustento dos trabalhadores que não estavam na economia informal”, no que foi acompanhado pelos Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes. O Ministro Alexandre de Moraes, na divergência, entendeu que “ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco”, pelo que não se harmoniza com a “finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, ‘perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas’.”

Estatui, ademais, em seu art. 3º, § 4º, que todas “As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei” e, nos termos do art. 5º, “toda pessoa colaborará com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de” [...] “possíveis contatos com agentes infecciosos”.

A responsabilidade, não excludente, pode se dar no âmbito administrativo, civil (trabalhista) e criminal. Antes de ser administrativa, civil ou criminal; de ser jurídica ou social; é de responsabilidade que se trata. E, segundo Christian Hoffman (HOFFMANN, 2005: 41), “sua definição psicológica une, num laço de solidariedade, o sujeito a seu ato, o que o coloca na situação de ter de responder por este. Podemos acrescentar a este laço as suas consequências, que lhe são igualmente atribuíveis.”

Há uma convocação pela coletividade, através do Estado, do sujeito para que ele se reconheça e se implique no ato e no resultado, deixando de lado a projeção (a culpa) para terceiro. Perquirir se a conduta social é, segundo a ordem jurídica posta, uma conduta criminosa é inferir se é reprovável o ato a partir do bem juridicamente tutelado. Interessa, então, particularmente a criminal enquanto um chamamento ao real por meio do direito penal, que é uma forma (limitada) de controle social punitivo institucionalizado e formalizado:

El sistema penal es la parte del control social que resulta institucionalizado en forma punitiva y con discurso punitivo (pese a que frecuentemente inclusive en este ámbito se ha tratado de encobrir tal discurso, aunque en forma burda, dado lo incuestionable de realidad punitiva. (ZAFFARONI, 1987: 31).

E as condutas tipificadas no direito penal denotam os valores e bens juridicamente protegidos:

Assim sendo, para proteger o bem maior - a vida humana - é indispensável assegurar a saúde pública, razão pela qual o Código Penal a tutela, por meio de

vários tipos penais incriminadores, no Capítulo III do Título VIII da Parte Especial. Cabe ao Estado criar todos os instrumentos para que a saúde de todos seja preservada, punindo aqueles que, de um modo ou outro, contribuem, na mão oposta de direção, para prejudicar a saúde individual ou coletiva. (NUCCI, 2020).

No caso, a vida e a saúde de todos.

3 RESPONSABILIDADE CRIMINAL

O sujeito precisa compreender a ilicitude da sua conduta, isto é, é imperiosa a consciência potencial do injusto. A criminalização tem como pressuposto uma lesão efetiva ou um perigo concreto de lesão a um bem jurídico tutelado (TAVARES, 2018: 90) que, no caso, decorre de uma ação/omissão que apresenta uma potencialidade lesiva à saúde coletiva. Sem adentrar nas discussões de penalistas se é finalidade do direito penal a proteção de bens jurídicos, merece destaque Roxin ao indicar que:

A tarefa do direito penal é garantir a seus cidadãos uma convivência livre e pacífica sob a garantia de todos os direitos fundamentais constitucionalmente previstos. De forma resumida, designa-se essa tarefa como proteção de bens jurídicos e devem-se entender por bens jurídicos todos aqueles dados ou finalidades necessários para o livre desenvolvimento dos cidadãos, a realização de seus direitos fundamentais e o funcionamento de um sistema estatal construído sob essas bases. (ROXIN, 2014: 74).

Vêm sendo noticiadas condutas tipicamente criminosas perpetradas por aqueles que não levam a sério a gravidade do contexto histórico que vivemos. Talvez as sanções penais não sejam realmente as mais efetivas para coibir condutas desconformes; a bem da verdade seria preciso mesmo haver conscientização da necessidade de isolamento e quarentena como procedimento eficaz de combate.

Todavia, ainda que não seja a panaceia para todos os males, ainda que não seja a melhor, a mais célere e a mais efetiva resposta, é preciso reconhecer que apontar uma conduta criminosa explícita a sociedade de barbárie em que se vive. E a saúde coletiva - incolumidade pública - é um bem juridicamente tutelado pelo direito, inclusive pelo direito penal, que tipifica crimes catalogados no Código Penal; é direito fundamental social inscrito no artigo 6º da Constituição Federal ao lado do direito do trabalho. Interessa sobremaneira não tanto a saúde individual, como lesão, ou o perigo de lesão que possa vir a atingir várias pessoas determinadas, senão o perigo abstrato ou concreto que se apresenta a um número indeterminado de pessoas, tal qual ocorre nos crimes contra a incolumidade pública e, entre eles, os crimes contra a saúde pública. (CASTILHO, s.d.).

Não se trata de ponderar direitos ou estabelecer primazias para enfrentamento da pandemia no tocante à situação dos trabalhadores; a emergência é a vida. E nenhuma conduta, a despeito de buscar assegurar trabalho e renda, pode colocar em risco a vida.

O direito do trabalho, que deveria ter se mantido protagonista na proteção jurídica do trabalho e da renda, foi infectado pelas pautas neoliberais que seduziram parte da classe trabalhadora nas últimas décadas. Desta forma os trabalhadores encontram-se ainda mais vulneráveis. A pandemia encontra um direito do trabalho esfacelado, relações jurídicas fragmentadas, a rede de proteção social esvaziada. A fuga do modelo do emprego em proveito de um empreendedorismo, de MEIS, de PJs, de terceirizações ou outras formas de externalização afetou o arranjo social do mercado de trabalho. O preço a pagar, quando veio a conta impregnada e infectada por coronavírus, é o completo abandono à própria sorte. A solução, então, não pode ser flexibilizar o isolamento e a quarentena, gerando ainda mais risco, mas garantir renda mínima básica universal, projeto que desde muito já deveria ter sido implementado no Brasil.

A via do direito do trabalho pelo retorno à normalidade pré-pandemia não assegura níveis de suporte ao trabalho e renda, porquanto já denotava o esvaziamento da rede de proteção social e dos marcos regulatórios tutelares pelas reformas trabalhistas e previdenciárias adotadas com a chancela da sociedade e do próprio Supremo Tribunal Federal. Caberia, agora, a retomada da consciência da classe trabalhadora e seu papel na luta de classes para retomar um prognóstico de futuro para o trabalhador. Por ora, importa a responsabilização de todos os que violarem bens juridicamente tutelados na saúde coletiva. Para tanto serve um olhar desviado para o Código Penal.

3.1 Crimes de periclitación da vida e da saúde

O Código Penal, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (BRASIL, 1940), tipifica Crimes de periclitación da vida e da saúde e, dentre eles, no art. 131, o perigo de contágio de moléstia grave e, no art. 132, o perigo para a vida ou saúde de outrem; *in verbis*:

Perigo de contágio de moléstia grave

Art. 131 - Praticar, com o fim de transmitir a outrem moléstia grave de que está contaminado, ato capaz de produzir o contágio:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.
(BRASIL, 1940).

Portanto, empregado que está contaminado e comparece para trabalhar, quando não tem a intenção de contaminar, não comete o crime de perigo de contágio de moléstia grave.

Merece destaque a Exposição de Motivos do Código Penal na indicação do crime tipificado no art. 132 e que visa à proteção da indenidade de qualquer pessoa, que foi instituída em virtude, principalmente, dos trabalhadores ante o descaso dos empregadores com a sua vida e saúde. Anote-se:

46. [...] O exemplo frequente e típico dessa *species* criminal é o caso do empreiteiro que, para poupar-se ao dispêndio com medidas técnicas de prudência, na execução da obra, expõe o operário ao risco de grave acidente. Vem daí que Zürcher, ao defender, na espécie, quando da elaboração do Código Penal suíço um dispositivo incriminador, dizia que este seria um complemento da legislação trabalhista (*Wir haben geglaubt, dieser Artikel werde einen Teil der Arbeiterchutzgesetzgebung bilden*). (BRASIL, 1940).

A proteção da vida e da saúde da pessoa humana, não obstante a especial tutela dos trabalhadores indicada na exposição de motivos, se dirige a todos.

Perigo para a vida ou saúde de outrem

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente:

Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais. (Incluído pela Lei n. 9.777, de 1998). (BRASIL, 1940).

Trata-se de crime de perigo (dolo genérico de perigo direto ou eventual), pelo que a consumação se dá com o comportamento comissivo ou omissivo de colocar (expor) em perigo concreto; se a intenção fosse causar dano à pessoa, o crime seria homicídio ou lesão corporal dolosa. Entretanto, se, no crime de perigo, resultar a morte, em razão da exposição a perigo, o crime será o de homicídio culposo, tipificado no art. 121, § 3º, dado o seu caráter de subsidiariedade. Não se trata de um perigo remoto, de possibilidade incerta. Mas, em tempos de pandemia, com o reconhecimento de transmissão comunitária, a violação das normas de isolamento

social e quarentena pelo empregador e seus empregados, ante a possibilidade de transmissão conhecida pela ciência/medicina, o perigo é concreto se não há o fornecimento de EPIs como máscara facial, álcool 70%, atitudes de proximidade física e aglomeração. O consentimento do ofendido, que está exposto ao perigo, é indiferente na medida em que o objeto jurídico (saúde e vida) é indisponível.

A consumação se perfaz quando surge o perigo; e se trata de ação penal pública incondicionada, não sendo necessária a manifestação da vítima que, para os termos do art. 132, deve ser determinada. Fica então a diretriz em termos de comportamento a todo empregador, mais ainda aos empregados, bem como ao administrador público que permite flexibilização no meio de uma pandemia e que incita a administração de medicamento com efeitos colaterais graves e que não tem eficácia comprovada, que suas condutas são típicas.

3.2 Crimes contra a saúde pública

O Código Penal, Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (BRASIL, 1940), tipifica, ainda, Crimes contra a saúde pública. Trata-se do mais grave delito previsto, como se pode inferir pela pena aplicável, que é de dez a quinze anos; se resultar morte, a sanção é aplicada em dobro.

Encontra-se tipificado o crime de epidemia, assim considerado como sendo o do art. 267, *in verbis*:

Epidemia

Art. 267 - Causar epidemia, mediante a propagação de germes patogênicos:

Pena - reclusão, de dez a quinze anos. (Redação dada pela Lei n. 8.072, de 25.7.1990)

§ 1º - Se do fato resulta morte, a pena é aplicada em dobro.

§ 2º - No caso de culpa, a pena é de detenção, de um a dois anos, ou, se resulta morte, de dois a quatro anos. (BRASIL, 1940).

Pandemia é, segundo a Organização Mundial da Saúde (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2010) a “*the worldwide spread of a new disease*”. A distinção de uma epidemia reside apenas no fato de que geograficamente a disseminação se alastra por inúmeros países ou por todo o mundo, sem que um aspecto quantitativo de nações possa ser identificado como fator diferenciador. A endemia abrange “processos patológicos e enfermidades que se manifestam comumente, e ao longo de muito tempo, numa determinada coletividade ou numa zona geográfica.” Já a epidemia se caracteriza pelo “elevado número de casos de uma mesma enfermidade, durante certo período de tempo, com relação ao número de casos normalmente esperados.” (BITTENCOURT, 2018: 342). Desta forma, pandemia se insere na descrição do tipo epidemia.

Nestas hipóteses, o agente deve ter consciência de que pode criar perigo para a saúde pública. Não é exigido dolo, eis que admite a forma culposa. O tipo objetivo requer uma ação humana de transmissão (propagação) de vírus (germes patogênicos) capazes de produzir doenças infecciosas; o perigo é presumido. A consumação se verifica com o adoecimento de pessoas que possa caracterizar uma situação de epidemia na coletividade, que é o sujeito passivo.

Assim, somente pode causar epidemia aquele sujeito ativo que está contaminado e, para propagar os germes patogênicos, terá que introduzir em área não contaminada. Nucci indica que:

Na hipótese do coronavírus (microrganismo capaz de gerar doença), para que alguém cometa o crime de epidemia, seria preciso que, estando infectado, adentrasse região livre de contaminação, onde disseminaria o vírus de modo doloso (direto ou eventual) ou culposo (negligência, imprudência ou imperícia).

Por óbvio, não se pode *causar* epidemia, onde ela já está presente, por se tratar de crime impossível. A pena é muito elevada justamente pelo fato de o agente contaminar área livre da enfermidade. Se o crime pode ser cometido com dolo ou culpa, vale

exemplificar. Informado da existência do coronavírus, alguém, gripado, de maneira imprudente ou negligente, contagia terceiros. Esse agente não tem os sintomas típicos do coronavírus, mas, em razão da gripe, em época de COVID-19, não deveria se expor em lugares públicos; afinal, a sua gripe pode, em tese, ser o início da contaminação pelo coronavírus. (NUCCI, 2020).

Recentemente o STF, pelo Ministro Marco Aurélio, ao apreciar notícia-crime apresentada por André Magalhães Barros contra o Presidente da República, Jair Messias Bolsonaro, apontando o cometimento do delito de epidemia, tipificado no artigo 267 do Código Penal, houve por bem determinar o arquivamento (Petição 8.740, Distrito Federal). O fato relatado dizia respeito à conduta do Presidente, no dia 15 de março de 2020, de ter se aproximado de várias pessoas na Praça dos Três Poderes, quando cumprimentou e abraçou cidadãos, tirando fotos. Alegou-se que ele teria retornado de viagem aos Estados Unidos da América e quinze autoridades integrantes da comitiva presidencial tiveram resultado positivo para o vírus, sendo que o Presidente realizou dois testes e não divulgou o resultado; se positivo, estaria caracterizada a conduta de causar epidemia, com hediondez do delito. Em decisão proferida em 8 de abril de 2020, conforme o Ministro Marco Aurélio,

[...] tem-se, como sujeito ativo, o agente que, mediante conduta dolosa, dá causa à epidemia, ao propagar germes patogênicos. Conforme assinalado pelo Ministério Público Federal, não há notícia de ter sido o Presidente da República infectado com o novo coronavírus. Descartada a suspeita de contaminação, os comportamentos a ele atribuídos não se enquadram no preceito. (STF, 2020b).

Resulta difícil a caracterização de uma conduta como crime de epidemia por não se tratar de crime de perigo abstrato, senão de crime material, “cujo resultado [de dano que é] (a ocorrência efetiva da epidemia) integra o próprio tipo penal, como adverte

Bittencourt.” (BITTENCOURT, 2018: 345). Porém, se o sujeito ativo está contaminado e possui os sintomas relatados pela medicina, como febre, dor de cabeça, tosse seca, dificuldade de respirar, poderá assumir o risco de transmitir a terceiros se circular por locais onde o coronavírus ainda não chegou, causando epidemia por dolo eventual. Se o sujeito tiver se submetido a exame, com laudo positivo e circular em locais onde não há casos de doença comprovados, atua com dolo direto e pode responder pelo crime.

Mais fácil é a caracterização do crime de Infração de medida sanitária preventiva, tipificado no art. 268 do Código Penal, e que tem se verificado em tempo de pandemia;

Infração de medida sanitária preventiva

Art. 268 - Infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa:

Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa.

Parágrafo único - A pena é aumentada de um terço, se o agente é funcionário da saúde pública ou exerce a profissão de médico, farmacêutico, dentista ou enfermeiro. (BRASIL, 1940).

Infringir é violar, transgredir, desobedecer norma editada pelo poder público destinada a impedir a propagação da contaminação e, assim, controlar e conter a pandemia. Trata-se, por conseguinte, de norma penal em branco, pelo que depende de outras duas normas advinda do poder público em vigência no momento em que o crime foi praticado, que fixem diretrizes de conduta - lei, decreto, portaria, instrução - para integração do tipo. Não há, no caso, qualquer ferimento do princípio de reserva de lei, pois as normas apenas complementam o tipo, mas não inovam em tipos. Uma primeira é a citada Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020c), que prevê medidas de isolamento, quarentena e outras restritivas; uma segunda é a Portaria Interministerial 5, de 17 de março de 2020, que prevê, em seu art. 3º, que “o descumprimento das medidas previstas no art. 3º da Lei n. 13.979, de 2020, acarretará a responsabilidade civil, administrativa e penal dos agentes infratores.”

Conforme Bittencourt, o bem jurídico tutelado, incolumidade pública, relacionado à saúde coletiva, é

[...] a proteção que o legislador penal oferece à saúde pública, pela tipificação do crime de infração de medida sanitária preventiva, [...] estritamente vinculada ao dever assumido pelo Estado de atuar, mediante políticas públicas e ações concretas, para a redução do risco de doenças, de acordo com o art. 196 da Constituição Federal de 1988. (BITTENCOURT, 2018: 350).

Há quem sustente que o direito penal tem limites e que não vale a pena buscar a aplicação de punições exemplares para que “percebam o custo em vistas de sua irresponsabilidade”; e, ademais,

Esse crime só pode ser praticado de forma intencional (dolosa). Isso significa que o agente deve conhecer as determinações do poder público e ter a intenção de descumpri-las. Vale lembrar que parcelas grandes da população brasileira não têm acesso pleno à informação e a ignorância das regras sanitárias afasta o crime, seja por falta de dolo, seja por falta de potencial consciência do ilícito.

Mais do que isso, o delito só existirá se a conduta criar um risco efetivo de propagação da doença. O suspeito de contágio que quebrar a quarentena somente pratica o crime se testar positivo para o vírus. Por mais que viole as regras de cuidado, aquele que descobre depois não ter a doença está livre da imputação. (BOTTINI; BOTELHO, 2020).

No entanto, é preciso ressaltar que a ninguém é dado desconhecer as normas jurídicas, pelo que o fato de a população não ter conhecimento ou acesso à informação não é excludente. Outrossim, é fato de conhecimento geral que a propagação do coronavírus se dá pelo comportamento humano, em aglomerações, sem distanciamento físico e que, ao contrário, atender às normas

de isolamento, quarentena e uso de máscaras e álcool gel, previstas pelo poder público, evita a contaminação. Portanto, toda ação que não atenda aos parâmetros fixados em norma vigente em período de pandemia cria um risco efetivo de propagação de doença contagiosa.

Ademais, a Portaria Interministerial 5, de 17 de março de 2020 (BRASIL, 2020g), - não que seja imprescindível para o enquadramento - deixa indene de dúvidas a possibilidade de cometimento dos delitos previstos nos arts. 268 e 330 do Código Penal (BRASIL, 1940):

Art. 4º O descumprimento das medidas previstas no inciso I e nas alíneas “a”, “b” e “e” do inciso III do *caput* do art. 3º da Lei n. 13.979, de 2020, poderá sujeitar os infratores às sanções penais previstas nos arts. 268 e art. 330 do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, se o fato não constituir crime mais grave.

§ 1º Nas hipóteses de isolamento, para configuração do descumprimento de que trata o *caput*, há necessidade de comunicação prévia à pessoa afetada sobre a compulsoriedade da medida, nos termos do § 7º do art. 3º da Portaria n. 356/GM/MS, de 11 de março de 2020.

§ 2º Para as hipóteses previstas nas alíneas “a”, “b” e “e” do inciso III do *caput* do art. 3º da Lei n. 13.979, de 2020, a compulsoriedade das medidas depende, nos termos do art. 6º da Portaria n. 356/GM/MS, de 2020, de indicação médica ou de profissional de saúde.

Art. 5º O descumprimento da medida de quarentena, prevista no inciso II do *caput* do art. 3º da Lei n. 13.979, de 2020, poderá sujeitar os infratores às sanções penais previstas nos arts. 268 e 330 do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, se o fato não constituir crime mais grave.

Parágrafo único. A compulsoriedade da medida de quarentena depende de ato específico das autoridades competentes, nos termos do § 1º do art. 4º da Portaria n. 356/GM/MS, de 2020.

Enquadra-se na hipótese aquele empregado que deve manter isolamento por determinação de norma jurídica vigente por estar contaminado, mesmo que assintomático, ou por coabitar com alguém que foi infectado pelo coronavírus e, no entanto, comparece para trabalhar (inciso I do art. 3º da Lei n. 13.979/2020). Do mesmo modo o que deixa sua morada para circular pela cidade sem motivo justificado, como, por exemplo, para se dirigir a um hospital. Ou, ainda, quem tenha recebido determinação para realizar compulsoriamente exame médico, mas deixa de realizá-lo (art. 3º, inc. III, “a”, da Lei n. 13.979/2020).

Inúmeras outras condutas podem caracterizar o crime, tal como o empregador que deixar de fornecer EPIs aos seus empregados que comparecem para trabalhar, ou que não atender às diretrizes normativas para prevenção em relação aos consumidores, como fornecimento de álcool gel (70%) ou organizar local de trabalho sem o distanciamento social, ou abrir estabelecimento sem autorização.

É crime formal, pois o tipo que descreve uma conduta menciona um resultado, mas não exige que ele ocorra para que se dê a consumação. É crime de mera conduta, pois basta a realização de uma conduta formalmente coincidente com a descrição do tipo inserido do art. 268 do Código Penal. Consuma-se com a simples existência da probabilidade da ocorrência de um resultado naturalístico. Em sendo crime de perigo abstrato, se presume o perigo para o bem jurídico, não havendo necessidade ou permissão para prova em contrário. Segundo Guilherme Nucci,

[...] pode ser instantâneo (resultado imediato, não se prolongando no tempo), como defendemos em nossas obras, mas também pode dar-se na forma permanente (resultado que se arrasta no tempo), dependendo da maneira de infringência da determinação do poder público, o que nos permite ampliar a nossa anterior visão. Se há uma ordem de recolhimento à casa, enquanto o agente permanecer na via pública, a sua transgressão está colocando em risco a saúde pública, pois o perigo de contágio

permanece vivo. A forma permanente permite a imediata detenção para a lavratura do termo circunstanciado. (NUCCI, 2020).

A ação pública é incondicionada, sendo suficiente chegar até a autoridade competente o conhecimento da conduta para que tenha que ser investigada, independentemente da manifestação do ofendido.

Não se trata de crime de desobediência, quando há violação de atendimento de norma editada pelo poder público; acarreta sanção administrativa e, eventualmente, o crime de infração de medida sanitária preventiva (art. 268 do Código Penal). O crime de desobediência, instituído no art. 330 do Código Penal dentre os Crimes praticados por particular contra a Administração em geral, requer uma ordem legal dirigida advinda de servidor público; *in verbis*:

Desobediência

Art. 330 - Desobedecer a ordem legal de funcionário público:

Pena - detenção, de quinze dias a seis meses, e multa. (BRASIL, 1940).

No crime de desobediência o sujeito passivo é o Estado; o “funcionário público” competente para a prática do ato que emite uma ordem legal e expressa - não se trata de solicitação ou pedido - dirigida diretamente a alguém que tem o dever jurídico de obedecer para que faça ou deixe de fazer algo. E o faz no interesse do Estado.

Se houver uma cominação de sanção expressa em lei por desatendimento da ordem, não resta configurado o ilícito penal; e, ademais, devendo-se evitar a dupla punição - *non bis in idem* -, é de utilização residual (NUCCI, 2020), sendo de menor potencial ofensivo, porquanto, se a conduta estiver tipificada em outro delito, responderá pelo crime mais grave.

O Jornal O Estado de São Paulo obteve uma decisão favorável à pretensão de obter do Presidente da República o laudo dos

exames realizados para teste do covid-19; a decisão concedeu o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para que o laudo de todos os exames sejam fornecidos, sob pena de multa de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). O Presidente se negou a apresentar o resultado, embora tenha afirmado que o resultado era negativo e que “a sua palavra vale mais do que um papel.” (UOL NOTÍCIAS, 2020).

A decisão, em tutela provisória de urgência, foi proferida pela 14ª Vara Cível Federal de São Paulo, nos autos 5004924-79.2020.4.03.6100 (BRASIL, 2020f), pela juíza Ana Lucia Petri Betto, no dia 27 de abril de 2020. Consta da decisão que:

Assim, diante da enigmática e injustificada resistência do Presidente da República quanto a um definitivo e espontâneo esclarecimento, a equipe de reportagem do diário O ESTADO DE S. PAULO, editado pela Autora, no exercício da atividade informativa resguardada pelos incisos IX e XIV, do artigo 5º, e pelo artigo 220 da Constituição Federal, e amparada nos direitos garantidos pelo incisos XIV e XXXIII, também do artigo 5º da Lei Maior, desde então vem tentando obter junto aos órgãos públicos os laudos dos testes mencionados por JAIR BOLSONARO, que confirmariam a veracidade daquela manifestação presidencial.

[...]

A presente demanda não objetiva uma devassa injustificável na vida privada do Sr. Presidente, mas tão somente o acesso aos laudos dos exames relativos à COVID-19.

No atual momento de pandemia que assola não só Brasil, mas o mundo inteiro, os fundamentos da República não podem ser negligenciados, em especial quanto aos deveres de informação e transparência.

A Advocacia Geral da União apresentou apenas um relatório médico datado de 18 de março de 2020, no qual foi atestado que o presidente Jair Messias Bolsonaro se encontrava “assintomático” e teve resultado negativo para os testes do novo coronavírus. Mas não apresentou os laudos dos exames, sob alegação do direito à privacidade

e à intimidade. Como ressaltou o presidente da Ordem dos Advogados do Brasil, o advogado Felipe Santa Cruz, é injustificável a conduta:

Em especial em uma situação de epidemia, torna-se relevante que o presidente seja transparente e divulgue o resultado oficial do seu exame, a exemplo do que fizeram líderes de países democráticos. (JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO, 2020).

O descumprimento da ordem judicial, em tese, pode caracterizar a prática do crime de desobediência.

Por fim, há previsão do crime de Omissão de notificação de doença, tipificado no art. 269 do Código Penal:

Omissão de notificação de doença

Art. 269 - Deixar o médico de denunciar à autoridade pública doença cuja notificação é compulsória:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa. (BRASIL, 1940).

Trata-se igualmente de norma penal em branco, eis que a compulsoriedade da notificação deve estar prevista em alguma norma vigente. No caso da pandemia de coronavírus, há previsão no sentido de que (art. 5º) “toda pessoa colaborará com as autoridades sanitárias na comunicação imediata de” [...] “possíveis contatos com agentes infecciosos.”

Caso seja o médico o agente que pratica o crime omissivo puro e deixa de denunciar à autoridade pública a doença Covid-19, há tipificação específica no art. 269 do Código Penal. Para os demais agentes, sujeitos ativos, a conduta pode, em tese, ser a do art. 268 do Código Penal, por Infração de medida sanitária preventiva, pois existe determinação do poder público de comunicação, e tal dever está destinado a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa. Com o conhecimento do adoecimento por parte do poder público é possível fixar políticas públicas e, nestes termos, evitar a introdução ou propagação da pandemia com a imposição de medidas de isolamento ou quarentena.

4 NOTAS FINAIS

Vive-se uma pandemia e, com ela, uma gravíssima crise de saúde pública no Brasil. O direito à vida, inscrito na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, *caput*, e também o direito à saúde, no art. 6º, elencado dentre os direitos sociais fundamentais, devem ser assegurados, e condutas que não observem medidas de contenção devem ser reprimidas na ordem social e jurídica.

Não obstante o direito penal não seja o instrumento mais eficaz de combate à disseminação do coronavírus, e o enfrentamento dependa sobremaneira da conscientização da população no sentido de manter o devido distanciamento social, bem como o isolamento social e a quarentena, quando aplicáveis, é importante resposta para fixar responsabilidade por condutas que coloquem em risco a saúde e a vida das pessoas. Não por outra razão encontram-se tipificadas as condutas.

Salienta-se que não se trata, no caso, de apresentação de proposta de encarceramento geral indicada em nome da proteção de bens jurídicos. Até porquanto sequer o direito penal se restringe às medidas de restrição de liberdade.

Não se descarta que cabe ao Estado a adoção de políticas públicas de enfrentamento, inclusive assegurando renda mínima básica universal a todos aqueles que, durante o período de enfrentamento da pandemia, não tenham condição de garantia de subsistência, de modo que não necessitem romper as medidas de isolamento.

Cabe sempre ao direito do trabalho assegurar níveis de proteção do emprego e renda, e aos empregadores fornecer e fiscalizar o uso de equipamentos de proteção individual, bem como observar todas as normas editadas pelo poder público.

Mas cabe, ainda, pela aplicação das leis penais, a proteção da vida humana e saúde coletiva, com punição de todos os que, praticando delitos, contribuam para a permanência da crise pandêmica.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, C. R. *Tratado de direito penal*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. v. 4.

BOTTINI, P. C.; BOTELHO, A. A. *Direito penal e coronavírus: um alerta durante a pandemia*. Consultor jurídico. 4 abr. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/bottini-botelho-alerta-direito-penal-pandemia><https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/bottini-botelho-alerta-direito-penal-pandemia>. Acesso em: 1 maio 2020.

BRASIL. Código Penal. *Decreto-Lei 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria 454, de 20 de março de 2020*. Declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus (covid-19). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/prt454-20-ms.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto 10.227, de 16 de março de 2020*. Institui o Comitê de Crise para Supervisão e Monitoramento dos Impactos da Covid-19. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10277.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. *Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto 10.282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10282.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto 10.288, de 22 de março de 2020*. Regulamenta a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir as atividades e os serviços relacionados à imprensa como essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Decreto/D10288.htm. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto 10.344, de 11 de maio de 2020*. Altera o Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-10.344-de-11-de-maio-de-2020-256165816>. Acesso em: 12 maio 2020.

BRASIL. *Lei 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Art. 9º e art. 11.

BRASIL. Poder Judiciário Federal. Justiça Federal. 14ª Vara Cível Federal de São Paulo. *Procedimento comum cível (7) n. 5004924-79.2020.4.03.6100*. 27 abr. 2020f. Autor: S/A O Estado de S. Paulo. Advogados do(a) autor: Maurício Joseph Abadi - sp139485, Afrânio Affonso Ferreira Neto - sp155406, André Cid de Oliveira - sp351052. Réu: União Federal. Disponível em: <https://pje1g.trf3.jus.br/pje/consultapublica/listview.seam?numeroprocesso=5004924-79.2020.4.03.6100>. Acesso em: 27 abr. 2020.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Ministério da Saúde. *Portaria Interministerial 5, de 17 de março de 2020*. Dispõe sobre a compulsoriedade das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública previstas da Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-interministerial-n-5-de-17-de-marco-de-2020-248410549>. Acesso em: 1 maio 2020.

CASTILHO, E. W. V. de. *Crimes contra a saúde pública*. [s.d.] Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/temas-de-atuacao/saude/saiba-mais/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/saude/Crimes_contra_saude_publica. Acesso em: 26 abr. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. Cotidiano. Carpinteiro de obra na Vila Madalena morre com coronavírus; quatro estão afastados. *Jornal Folha de São Paulo*. 25 abr. 2020a. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/carpinteiro-de-obra-na-vila-madalena-morre-com-coronavirus-quatro-estao-afastados.shtml?utm_source=mail&utm_medium=social&utm_campaign=compmail. Acesso em: 25 abr. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. Cotidiano. Sindicato paralisa três construções em SP após mestre de obras adoecer com coronavírus. *Jornal Folha de São Paulo*. 27 abr. 2020b. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/sindicato-paralisa-tres-construcoes-em-sp-apos-mestre-de-obras-adoecer-com-coronavirus.shtml?utm_source=mail&utm_medium=social&utm_campaign=compmail. Acesso em: 27 abr. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. Cotidiano. Ao menos 25 operários são infectados por coronavírus em canteiro de obra em SP onde mestre adoeceu. *Jornal Folha de São Paulo*. 29 abr. 2020.c Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/ao-menos-25-operarios-sao-infectados-por-coronavirus-em-canteiro-de-obra-em-sp-apos-mestre-adoecer.shtml?utm_source=

mail&utm_medium=social&utm_campaign=compmail. Acesso em: 29 abr. 2020.

HOFFMANN, C. *'Eu' devo assumir a responsabilidade do inconsciente*. Agora: estudos em teoria psicanalítica, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/agora/v8n1/v8n1a03.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2020.

JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO. Política. *Após Bolsonaro não entregar exame, o "Estadão" pede apuração de descumprimento de ordem*. 30 abr. 2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/apos-agu-nao-entregar-exame-de-bolsonaro-estadao-pede-apuracao-de-descumprimento-de-ordem-judicial/>. Acesso em: 30 abr. 2020.

LUCA, A. F. de. *Crimes em tempo de pandemia*. Jus. mar. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81116/crimes-em-tempo-de-pandemia>. Acesso em: 26 abr. 2020.

MARX, Karl. Trabalho assalariado e capital. In: *Trabalho assalariado e capital & Salário, preço e lucro*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

NUCCI, G. de S. *A pandemia do coronavírus e a aplicação da lei penal*. Jusbrasil. abr.2020. Disponível em: <https://guilhermedesouzanucci.jusbrasil.com.br/artigos/823696891/a-pandemia-do-coronavirus-e-a-aplicacao-da-lei-penal>. Acesso em: 1 maio 2020.

PAVARINI, M. *Control y dominacion: teorías criminológicas burguesas y proyecto hegemónico*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2003.

REIS, T. F. de B. dos. *Crimes contra a saúde pública*. Justificando. 3 abr. 2020. Disponível em: <http://www.justificando.com/2020/04/>

03/crimes-contra-a-saude-publica-em-tempos-de-quarentena/. Acesso em: 26 abr. 2020.

ROXIN, C. O conceito de bem jurídico crítico ao legislador em xeque. In: LEITE, A. (org.) ROXIN, C. *Novos estudos de direito penal*. São Paulo: Marcial Pons, 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19*. Notícias STF. 27 abr. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>. Acesso em: 27 abr. 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Pet. 8740/DF*. Relator Ministro Marco Aurélio.

TAVARES, J. *Fundamentos de teoria do delito*. Florianópolis: Tirant Lo Blanc, 2018.

UOL NOTÍCIAS. *Jornal garante na Justiça direito de ter acesso a exames de Bolsonaro. Política*. 27 abr. 2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/04/27/jornal-garante-na-justica-direito-de-ter-acesso-a-exames-de-bolsonaro.htm>. Acesso em: 27 abr. 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *What is a pandemic?* 24 feb. 2010. Disponível em: https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/en/. Acesso em: 27 abr. 2020.

ZAFFARONI, E. R. *Manual de derecho penal*. Parte General. 5. ed. Buenos Aires: Ediar, 1987.

Artigo escrito em 12 de maio de 2020.

DIREITOS TRABALHISTAS: SUA PRESERVAÇÃO COMO DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS EM TEMPO DE COVID-19

Luiz Ronan Neves Koury*

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este trabalho é redigido em pleno curso da pandemia no Brasil e no mundo, sem ainda o necessário distanciamento cronológico para avaliação de sua repercussão histórica nas sociedades e no comportamento das pessoas.

Fala-se muito em uma virada de página histórica que traria um novo paradigma de sociedade com repercussão nas relações interpessoais, com maior solidariedade entre as pessoas e a inversão de prioridades na escala de valores, resultado também da quarentena reflexiva a que as pessoas estão submetidas.

Como dito no início, ainda é cedo para uma avaliação definitiva das consequências da crise sanitária, podendo também conduzir a um resultado pessimista sobre o futuro, com a ampliação do individualismo, egoísmo, espiral de violência e uma busca desenfreada de vantagens.

* Desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG. Professor de Direito Processual do Trabalho e Coordenador Acadêmico do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos. Coordenador do Grupo de Pesquisa Interfaces do Processo Civil com o Processo do Trabalho - IPCPT - da Faculdade de Direito Milton Campos.

No primeiro momento, deve ser registrado que a humanidade tomou consciência de sua fragilidade, a despeito dos avanços tecnológicos já obtidos, em razão do impacto de que a existência de um simples vírus é suficiente para aniquilar toda uma geração ou várias delas.

Também prevalece, ainda que não exista esse sentimento de união, a ideia da humanidade como um único agrupamento humano que, independente das particularidades de uma ou outra nação, encontra-se na mesma situação, o que acarreta a necessidade de uma maior aproximação pelo denominador comum de se tratar da mesma espécie humana.

Essa internacionalização ou universalização do vírus que atende pelo nome de pandemia deveria trazer a ideia, que se tem dúvida de que esteja prevalecendo, de um problema comum que deve ser combatido de forma única e universal por todos os povos.

Ocorre que, na prática, não tem sido assim por mais que a Organização Mundial de Saúde procure uniformizar procedimentos e iniciativas, pois é certo que impera um certo nacionalismo nocivo e estrábico, além dos já conhecidos negacionismos e sabotagens às medidas para fazer frente à crise sanitária.

Tem-se, no caso, o ser humano com todas as suas idiossincrasias, pois, se de um lado, prevalece o virtuosismo demonstrado pela preocupação de salvar vidas nos hospitais com o risco de vida por parte dos profissionais da saúde, por outro, verifica-se a manifestação de interesses egoísticos nas “preocupações” com o retorno da atividade econômica.

Quanto a esta, não se tem a menor dúvida da necessidade do retorno à normalidade, sendo que em muitos casos se trata de verdadeira questão de sobrevivência em algumas atividades, porquanto é fundamental que as empresas voltem à sua atuação no mercado e os empregos estejam garantidos.

O que se tem aqui então é um aparente conflito de valores, ou seja, de um lado, a luta pela vida e sua garantia com o cumprimento das recomendações médicas e científicas e, de outro lado, a necessidade de retorno ao trabalho e ao giro normal da

economia para que as pessoas possam também sobreviver e garantir a sua manutenção.

Nessa antinomia de valores (apenas aparente) a serem preservados e colocados na mesa, é evidente que a garantia imediata da sobrevivência se torna imprescindível em face das demais consequências da tragédia pandêmica.

Nesse cipoal de conflitos e tragédias situam-se os direitos trabalhistas, que não podem ser sacrificados em nome da “normalidade” e salvação da economia.

Se há algo que deve ser preservado, sob pena de agravamento da tragédia, juntamente com a atividade econômica são os direitos trabalhistas e sociais, que se elevam à condição de direitos humanos e fundamentais.

Nesse caso, como também ocorre com a pandemia, faz-se necessário um enfoque internacional na defesa dos direitos trabalhistas, porquanto, como direitos humanos, com a característica da universalização, somente com medidas de longo alcance em nível supranacional, que os coloquem na esfera dos direitos humanos que realmente são, é que poderão ter sucesso a sua defesa e garantia.

É a perspectiva de defesa dos direitos trabalhistas e sociais como direitos humanos que não pode, em termos de proteção, variar de acordo com a conjuntura política, social e econômica, sendo igualmente certa a necessidade de sua preservação diante de eventuais inconstitucionalidades e de desvios de tratamento que a eles possam ser dados.

Nesse passo, torna-se fundamental a atuação firme e sensível da jurisdição, não se afastando da sua missão de último reduto na garantia de direitos e de respeito à Constituição da República, por mais crítico que seja o momento vivenciado pela sociedade.

Neste estudo, além da referência necessária à pandemia, entende-se que a preservação dos direitos trabalhistas significa não se olvidar da sua condição de direitos humanos e fundamentais, apontando para o importante papel a ser desempenhado pela jurisdição em quadra histórica de dificuldades coletivas e transnacionais.

2 COVID-19: NÚMEROS - ANÁLISES

Inúmeras são as análises do momento inusitado que estamos passando como também a progressão geométrica dos números estarrecedores de mortes trazidos pela pandemia.

Entre as análises até agora apresentadas não deixa de ser recorrente a referência às demais pandemias ou epidemias que afligiram a humanidade em épocas diferentes.

Um aspecto que chama a atenção nas análises até agora apresentadas, para se dar um mínimo de racionalidade e compreensão ao momento ora vivenciado, é a redução do tempo de aparecimento das pandemias.

Carlos Costa, em artigo na “Folha de São Paulo”, informa sobre “[...] o encurtamento entre uma pandemia e outra, faz referência sobre a gripe bizantina do século 5 e nove séculos depois surgiu a peste negra, que dizimou um percentual elevado de pessoas.” Ainda de acordo com o mesmo raciocínio desenvolvido por ele, de uma maior aproximação temporal das pandemias, tem-se que “[...] a peste bubônica surgiu no final de século 16 em Londres, com multiplicidade de focos na Europa [...]” e, por fim, acrescentamos nós, a gripe espanhola do início do século XX.¹

Entre a gripe espanhola e a pandemia causada pelo novo coronavírus transcorreram pouco mais de 100 anos, sendo estarrecedor imaginar que, proporcionalmente ao crescente desenvolvimento da tecnologia, maior é a nossa fragilidade para lidar com esse tipo de tragédia.

Os números da crise sanitária atual, em termos mundiais, são assustadores, havendo alteração diária do número de óbitos. Não fica atrás também a crise econômica, tanto no Brasil quanto no resto do mundo em relação à situação crítica das empresas e dos trabalhadores.

Em reportagem do final do mês de abril, também no jornal “Folha de São Paulo”, tem-se a informação de que pelo menos 5

¹ COSTA, Carlos. O futuro do trabalho, visão em paralaxe. *Folha de São Paulo*, 28.04.2020 - A3.

milhões de trabalhadores com vínculo formal tiveram os seus contratos de trabalho afetados pelo coronavírus, seja por demissão, suspensão do contrato ou corte de jornada e salários.²

Como o Brasil tinha 33,6 milhões de trabalhadores com vínculo celetista, o número apresentado no parágrafo anterior representa 15% dos trabalhadores formais do país. Tudo isso sem considerar aqueles que estão na informalidade, o que se estima seja um número elevado, chegando a quase metade da população a fazer uso do chamado auxílio emergencial de R\$ 600,00.

No restante do mundo, dados de reportagens realizadas em 1º e 03/05, especialmente na Europa, os números são também impressionantes, indicando que o continente europeu não se preparou de forma suficiente para lidar com a pandemia.

Na Alemanha, com economia sólida, para se ter uma ideia do tamanho da crise, o Instituto de Pesquisa do Emprego Alemão prevê que 1 milhão de empregados percam as suas vagas e, mesmo com a economia voltando à normalidade, a previsão é de que a pandemia retire do mercado até 520 mil postos.

No Reino Unido, cerca de 185 mil empresas solicitaram ajuda estatal para segurar 1,3 milhão de vagas. Na Espanha, foram evitadas 4 milhões de demissões, mas em março foram dispensados 285,6 mil trabalhadores, elevando o número de desempregados para 3,31 milhões. Na França, são mais de 10 milhões de licenças parciais, sendo o esquema francês utilizado também por 60% das empresas do país (820 mil).

Os números bem retratam a abrangência da tragédia trazida pela pandemia não só do ponto de vista da crise sanitária como também de seus reflexos no mercado de trabalho, na saúde das empresas e nos empregos dos trabalhadores.

Edgar Morin, no *Fronteiras do Pensamento*, entrevista de 09.04.2020 ao jornal francês CNRS, fazendo diagnóstico do mundo pós-pandemia, sustenta que a principal e grande característica desse tempo é a incerteza, “elemento inexpugnável da condição humana”,

² *Folha de São Paulo* - Mercado, 29.04.2020.

porquanto não se tem certeza “[...] sobre a origem desse vírus, nem sobre as suas diferentes formas, as populações que ataca e o seu grau de nocividade[...]”, como também há incerteza sobre “[...] as consequências da epidemia em todas as áreas, sociais, econômicas etc.”

Aponta, depois de explicitar as características desse tempo, que as causas podem ser atribuídas “[...] ao desenvolvimento tecnoeconômico, decorrente de uma sede ilimitada de lucro [...]” e “[...] favorecida por uma política neoliberal generalizada”.

Afirma, analisando ainda as possíveis consequências da crise, que é uma oportunidade para

[...] nos tornarmos permanentemente conscientes dessas verdades humanas que todos conhecemos, mas que são reprimidas em nosso subconsciente: que amor, amizade, comunhão e solidariedade são o que fazem a qualidade de vida.

Yuval Noah Harari fala num mundo pós-coronavírus em que a humanidade terá como principais preocupações os “[...]esforços na proteção da vida humana, o que significa maiores investimentos na ciência e, especificamente, na medicina para não ser pegos de surpresa mais uma vez.” Afirma ainda que a “[...] crise atual pode, de fato, levar muitas pessoas a tomar consciência da natureza impermanente da vida e das realizações humanas.”³

O historiador israelense diz que ocorrerão inúmeros contrapontos como a vigilância totalitária e o empoderamento do cidadão, o isolamento nacionalista (grandeza do país) e a solidariedade global, afirmando que as medidas de emergência podem se tornar rotina e podem acelerar o processo histórico, dando lugar a uma chamada tecnologia de vigilância.⁴

³ A morte como falha técnica, jornal “*Folha de São Paulo*”, Caderno Ilustríssima, de 03.05.2020.

⁴ Clarim, Revista n. 21, de 21.03.2020, tradução do CEPAT.

A nota da incerteza parece ser o denominador comum do momento, ou seja, incerteza sobre a extensão do severo estrago proporcionado pela pandemia em termos de mortes e as condições de subsistência da população, o momento em que poderemos sair do confinamento e as consequências da paralisação da economia.

Todas essas são questões que nos desafiam a encontrar uma resposta agora e, posteriormente, lidar com os danos concretos infringidos à humanidade.

3 DIREITOS TRABALHISTAS: DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS

Os direitos humanos e fundamentais, muito mais do que sua previsão nas Declarações dos Direitos e nas Constituições dos Estados Soberanos, devem estar inscritos na consciência da humanidade, como verdadeiro Estatuto a direcionar todas as ações e iniciativas.

A sua previsão nos Tratados Internacionais e Constituições é consequência da caminhada da humanidade rumo a um processo civilizatório, como resultado de experiências históricas, em que a garantia desses direitos se impõe. Nesse ponto, Jorge Miranda, embora se referindo à Constituição Portuguesa, mas com uma abrangência que a transcende, fala que a universalidade é o primeiro princípio dos direitos fundamentais, cuja titularidade é do povo (ser humano) no sentido de que os direitos e deveres em sua totalidade são de todos, ressaltando o seu aspecto quantitativo quando comparado com o princípio da igualdade.⁵

Talvez hoje, mais do que em outra época, em que não se tinha um desenvolvimento tecnológico muito grande, seja necessária a ressignificação dos direitos básicos do ser humano, que correm o risco de banalização em função da era digital, como, por exemplo, no que se refere à privacidade.

⁵ MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina S/A, 2016. p. 279-280.

Não se podem rejeitar os avanços da modernidade ou pós-modernidade que se espraiam por todos os campos do conhecimento sem, todavia, deixar de lado os valores construídos a duras penas e que servem de referência nas relações entre os Estados e as pessoas.

Bobbio deixa claro, em sua abordagem sobre os direitos humanos, que os seus fundamentos já se encontram delineados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, cabendo agora dar efetividade a eles.⁶

O autor, todavia, é incisivo em dizer que o problema fundamental não é mais justificar os direitos do homem, mas se voltar para sua proteção, tratando-se muito mais de um problema político do que filosófico.⁷

Nessa mesma linha de raciocínio, mas preocupado também com as decisões dos Tribunais e a relação com a fixação de políticas públicas, Canotilho volta-se para a necessidade de um garantismo e de uma concretização dos direitos sociais que deve se fundamentar na chamada dignidade social próxima, como desdobramento da dignidade humana, muitas vezes não referendada pela jurisprudência.⁸

Jorge Miranda, ao tratar da eficácia dos direitos fundamentais, incluídos os sociais e trabalhistas, ensina que nas Constituições Normativas, como a Portuguesa e a nossa, aplicam-se as normas diretamente sem a necessidade de intermediação do legislador ordinário, esclarecendo que referido procedimento tem origem em uma chamada revolução copernicana do direito público europeu.⁹

Não se tem, portanto, como separar a questão da força normativa da Constituição, que independente da intervenção legislativa ordinária, da impossibilidade de retrocesso social,

⁶ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 26.

⁷ BOBBIO, Norberto. *Op. cit.*, p. 24.

⁸ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. p. 267.

⁹ MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 353.

sustentando o referido autor que os direitos sociais, na condição de direitos fundamentais, têm um conteúdo essencial que não pode ser desconstruído ou mesmo invalidado por normas de hierarquia inferior.¹⁰

Nesse passo, ganham realce os chamados direitos sociais e trabalhistas que, na condição de direitos fundamentais, têm consagração em normas e Tratados Internacionais, como também nas Constituições, até mesmo como mecanismo a lhes dar proteção.

É exatamente por essa razão que o seu tratamento não deve se sujeitar a determinada realidade nacional, cabendo a sua defesa e cumprimento em um plano macro, como também não podem ficar ao sabor das idiosincrasias do direito interno e das instabilidades políticas e econômicas.

A sua previsão no mais alto nível de normatização atende a essa preocupação com conjunturas oscilantes em termos de preservação desses direitos, muitas vezes fruto de lutas e conquistas dos povos.

Neste ponto, dois aspectos ganham especial relevância. O primeiro deles é entender que a defesa desses direitos transcende o plano nacional e, para se efetivar, deve ter em perspectiva a sua universalização como direito humano e fundamental. E o outro aspecto é o Judiciário ter a consciência do papel a ser desempenhado para evitar que haja verdadeiro retrocesso dos avanços experimentados.

Esses dois pontos merecem destaque em momentos de crise como a que enfrentamos na atualidade a fim de que os Tratados e Declarações não fiquem apenas no papel como Cartas de (boas) intenções e o Judiciário não deixe de cumprir a sua missão institucional. Como se sabe, foi em momento posterior à crise (2ª Guerra) que a Declaração dos Direitos do Homem foi elaborada a fim de que tivesse sua funcionalidade garantida no futuro, em situações como a atual, em que uma pandemia atinge praticamente todos os povos.

¹⁰ MIRANDA, Jorge. *Op. cit.*, p. 540.

Quanto ao primeiro aspecto, relativamente aos direitos trabalhistas como direitos humanos e fundamentais, garantidos em documentos internacionais e nas Constituições, cabe citar palestra proferida por Oscar Ermida Uriarte, no Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais, há mais de 15 anos, com parcial resumo a seguir, mas que guarda indiscutível atualidade com o momento atual, de fragilização dos direitos trabalhistas e sociais.¹¹

O autor, debruçando-se sobre a origem da constitucionalidade do Direito do Trabalho, aponta como marco a Constituição Mexicana de 1917, asseverando que o Direito do Trabalho já nasceu constitucional, porquanto não havia leis latino-americanas tratando do tema em período anterior. Diz também que a internacionalização do Direito do Trabalho nasce com a criação da OIT em 1919 e a aprovação das primeiras convenções internacionais do trabalho.

Sustenta também que essas normas têm uma vinculação direta com as de menor hierarquia, operando como limite ao processo de flexibilização e desregulamentação, estabelecido por elas, resistentes ao legislador ordinário, fixando um limite de ordem pública para esse processo de precarização.

Após a descrição de parte da palestra realizada por Oscar Ermida Uriarte, no tocante à constitucionalização e internacionalização do Direito do Trabalho, deve ser reafirmado que, exatamente em época de crise sanitária, como a atual que estamos vivendo, faz-se necessário realçar a interface de direito humano e fundamental representada pelos direitos trabalhistas a fim de não permitir que sejam prejudicados pela legislação ordinária ou mesmo que se faça uma interpretação sem que essa sua condição não seja considerada.

Ao lado do reconhecimento dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais, torna-se indispensável a existência de uma

¹¹ URIARTE, Oscar Ermida. A aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas. *In Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais/organização e realização Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 280-293.

jurisdição responsiva, que efetive direitos e lhes dê interpretação conforme essa condição, em especial em momento de crise decorrente da pandemia.

Nessa hora de dificuldades e de uma renhida luta pela sobrevivência, em termos nacionais e internacionais, como consequência das crises sanitária e econômica, faz-se necessária a firmeza na atuação da jurisdição como direito fundamental, confirmando a sua condição de mecanismo de proteção de outros direitos fundamentais.

Luís Roberto Barroso, ao tratar da efetividade, prefere falar de uma eficácia social, que é “[...] a concretização do comando normativo, que seria a sua força operativa no domínio dos fatos.”

O autor trata a efetividade como uma específica eficácia da norma e, citando Kelsen, faz a distinção com o conceito de vigência da norma e a sua repercussão no mundo dos fatos, correspondendo a uma “[...] aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever-ser normativo e o ser da realidade social.”¹²

Cabe ao Judiciário, portanto, como intérprete da Constituição e das leis, dar efetividade (eficácia social) a esses direitos, em especial aos direitos trabalhistas, que se inscrevem como direitos humanos e fundamentais principalmente em uma conjuntura adversa à sua preservação.

Mais do que nunca, faz-se necessária uma leitura da Constituição que não seja flexibilizada no sentido de fazer concessões, o que se aproximaria de verdadeira capitulação interpretativa da norma constitucional em prejuízo de direitos fundamentais.

Como foi dito no início deste trabalho, no momento de grave crise mundial, em que inúmeros setores da sociedade são atingidos, a postura firme na aplicação da Constituição, com o enquadramento dos fatos a ela, e não o contrário, é o que se espera do intérprete e aplicador da norma.

¹² BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da constituição brasileira*. 7. ed. Rio de Janeiro: Renavan, 2003. p. 84 e 85.

Não é o que se viu, todavia, no julgamento da ADI 6363, que versava sobre a MP 936, em que a negociação coletiva, com a participação dos sindicatos, foi obliterada em nome de um pragmatismo interpretativo para atender à difícil conjuntura econômica, em flagrante contrariedade à previsão constitucional.

Obviamente que estava em jogo a urgência em se definir a relação entre empresas e empregados no tocante à suspensão contratual, redução de jornadas e salários, com comprometimento dos empregos e sobrevivência das empresas, mas que ainda assim não justifica o entendimento de não se aplicar a norma prevista nos incisos VI e XIII do art. 7º da Constituição da República.

É nesse momento que cabe ao Judiciário mostrar a sua grandeza na interpretação da norma constitucional e a firmeza em sua aplicação, sem uma preocupação eminentemente consequencialista com o elevadíssimo preço de negar eficácia social à Constituição, como sustentado na citação doutrinária anterior.

Não se justifica ter uma Constituição da República de inegáveis avanços no campo dos direitos individuais e fundamentais se, em momento de crise aguda com a abrangência da atual, permitir que os fatos determinem a forma de aplicação da Constituição.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um aspecto que chama a atenção nas pandemias que, ao longo do tempo atingiram a humanidade, é a redução do tempo de sua ocorrência, reduzido para pouco mais de 100 anos entre a gripe espanhola e o coronavírus de 2020.

A atual crise sanitária atinge níveis jamais imaginados em relação ao número de mortos, com progressão geométrica diária, sem qualquer distinção de mundos (1º e 3º), somente acompanhada, em mesma escala, pela crise econômica que assola todos os países.

A tragédia instalada nesses níveis quantitativos, e nos dois setores mencionados (economia e saúde), tem levado a inúmeras análises sobre o mundo pós-pandemia, envolvendo as relações dos

Estados e das pessoas de uma maneira geral, especialmente no que se refere aos valores que servirão de referência para a humanidade.

Um recorte importante a se fazer diz respeito ao renovado cuidado que deve ser dado à preservação dos direitos humanos e fundamentais que costumam ser sacrificados em períodos de dificuldades como o vivido no momento, não se olvidando da sua inscrição na consciência da humanidade e da longa experiência humana para sua construção.

Esses direitos humanos e fundamentais, que incluem os sociais e trabalhistas, devem merecer efetividade imediata, bastando a sua previsão em normas de elevada hierarquia como as Declarações de Direitos e as Constituições dos Estados Soberanos, servindo como escudo protetor para as idiosincrasias das instabilidades políticas e econômicas, bem como de resistência ao legislador ordinário.

É necessário, neste momento conturbado, em níveis nacionais e internacionais, recuperar a constitucionalidade e, mesmo, a internacionalidade do Direito do Trabalho, porquanto, como se demonstrou, foi essa a sua origem e o que levou ao seu surgimento.

Tal resgate representa uma forma de se contrapor a um eventual atentado que se possa cometer contra as conquistas trabalhistas alcançadas ao longo do tempo, servindo de anteparo às propostas de flexibilização, globalização e mesmo ao legislador ordinário, como se a precarização das relações de trabalho representasse o remédio para a pandemia.

O que se pretende, com base na doutrina de Oscar Ermida Uriarte, é, com fundamento nos “princípios gerais de direito das nações civilizadas”, criar uma resistência às mais criativas formas de precarização, invocando-se a exigência superlativa de manutenção das normas trabalhistas de proteção, com esteio na sua condição de direitos humanos e fundamentais.

Nessa quadra, mais do que nunca, justifica-se a atuação de um Judiciário que preserve a interpretação constitucional sem uma flexibilização que comprometa a observância de direitos trabalhistas, como ocorreu no julgamento da ADI 6363 ao apreciar

a MP 936/2020, sob pena de representar verdadeira capitulação interpretativa em relação aos direitos fundamentais com o enquadramento da Constituição aos fatos e não o contrário, como se espera de uma adequada hermenêutica.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas: limites e possibilidades da constituição brasileira*. 7. ed. Rio de Janeiro: Renavan, 2003.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

CLARIM, Revista n. 21, de 21.03.2020, tradução do CEPAT.

COSTA, Carlos. *O futuro do trabalho, visão em paralaxe*. *Folha de São Paulo*, 28.04.2020 - A3.

FOLHA DE SÃO PAULO - Mercado, 29.04.2020.

HARARI, Yuval Noah. *A morte como falha técnica*, jornal “*Folha de São Paulo*”, Caderno Ilustríssima, de 03.05.2020.

MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais*. Coimbra: Edições Almedina S/A, 2016.

URIARTE, Oscar Ermida. *A aplicação judicial das normas constitucionais e internacionais sobre direitos humanos trabalhistas*. In *Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais/organização e realização Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

MEDIDAS PROVISÓRIAS N. 927/2020 E 936/2020: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Lorena Vasconcelos Porto*

RESUMO

O presente artigo visa a demonstrar que os dispositivos das Medidas Provisórias n. 927/2020 e 936/2020, em sede de controle de convencionalidade, isto é, à luz dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, devem ser interpretados no sentido de que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho somente podem ser operadas por meio de norma resultante da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Palavras-chave: Medidas Provisórias n. 927/2020 e n. 936/2020. Redução salarial. Negociação coletiva. Controle de convencionalidade.

* Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma II. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma II. Bacharel em Direito pela UFMG. Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da *Universidad Externado de Colombia*, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Medida Provisória (MP) n. 936, de 1º de abril de 2020, nos termos da sua ementa e artigo 1º, visou a instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispor sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Em seu artigo 7º, a MP n. 936/2020 prevê que, durante o estado de calamidade pública, por meio de acordo individual escrito entre empregador e empregado, poderá ser efetuada a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário dos empregados. Poderá ocorrer também, por meio de acordo individual, a suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados (artigo 8º). No artigo 11, *caput*, consta que tais medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho poderão ser celebradas por meio de negociação coletiva, sendo essa última, portanto, meramente facultativa. Os acordos individuais em questão deverão ser comunicados pelos empregadores ao sindicato profissional respectivo, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração (artigo 11, § 4º).

Ressalta-se que a MP n. 927, de 22 de março de 2020, já havia previsto, em seu artigo 2º, que, durante o estado de calamidade pública, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito para garantir a permanência do vínculo empregatício, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). A MP n. 927/2020, em seu artigo 18, chegou a prever a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho, durante o estado de calamidade pública, por meio de acordo individual, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, sendo meramente

facultativa a concessão ao trabalhador, pelo patrão, de ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial. Desse modo, o empregado poderia permanecer por até quatro meses sem o recebimento de salário, o que, por óbvio, gerou uma enorme repercussão social e levou à revogação desse dispositivo por nova Medida Provisória editada no dia seguinte, isto é, pela MP n. 928, de 23 de março de 2020 (artigo 2º).

A MP n. 936/2020, ao permitir a redução do salário dos empregados por meio de acordo individual, viola frontalmente os artigos 7º, VI, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da CF/88, o que foi objeto da ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6.363/DF, ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade.

Não obstante as citadas normas constitucionais, em especial o artigo 7º, VI, da CF/88, preverem com clareza hialina que a redução salarial somente pode ser operada por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 17.04.2020, indeferiu a medida cautelar nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski, que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. O STF, por maioria, decidiu em sentido diametralmente oposto ao previsto na Carta Magna.

Ressalta-se que os direitos fundamentais trabalhistas são cláusulas pétreas (artigo 60, § 4º, IV, da CF/88)¹, em razão da própria indivisibilidade e interdependência dos direitos fundamentais, não podendo, pois, ser afetados, abolidos ou suprimidos nem mesmo pelo Poder Constituinte Derivado, por meio de emenda constitucional, o que dirá pela Suprema Corte do país, incumbida do dever de guarda da Carta da República.

¹ Vide SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos sociais: o problema de sua proteção contra o poder de reforma na constituição de 1988. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 12, n. 46, p. 42-73, 2004. p. 64; BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 373 e 642-645; e MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direitos humanos na ordem jurídica interna*. Belo Horizonte: Interlivros Jurídica de Minas Gerais, 1992. p. 280.

A Carta Magna de 1988 exige a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a redução salarial, em qualquer hipótese, inclusive naquela contemplada pelo artigo 503 da CLT², pois o acordo individual, nas relações de trabalho, corresponde, em verdade, a uma imposição patronal, dada a hipossuficiência do empregado e a sua necessidade premente em manter o seu posto de trabalho para assegurar a subsistência própria e de sua família.³

A imprescindível participação dos sindicatos, por meio da celebração da norma coletiva, tem o escopo precípuo de buscar o equilíbrio de poder em uma situação que *a priori* se apresenta caracterizada pela desigualdade. O objetivo é salvaguardar a liberdade contratual - que, no âmbito do Direito do Trabalho, não pode operar em nível individual - por meio da criação, em nível coletivo, de uma maior paridade de forças. O sindicato atende, assim, à necessária criação de um contrapoder social, para contrabalançar a hipossuficiência estrutural do trabalhador, o qual, individualmente, não é capaz de negociar com o patrão em situação paritária. Os empregados apenas exercem poder caso se organizem

² O artigo 503 da CLT -, o qual prevê que “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região” -, não foi recepcionado pela CF/88, a qual impõe a necessidade de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a redução salarial em qualquer hipótese (art. 7º, IV), inclusive naquela contemplada pelo referido dispositivo celetista.

³ Como consta em reportagem da Folha de São Paulo de 24.04.2020, “Relatos de trabalhadores que foram apenas comunicados de que seus contratos seriam suspensos ou que a jornada seria reduzida vêm dos mais diversos setores da economia, como saúde, propaganda, tecnologia da informação, arquitetura e comunicação. [...] Em comum, têm a ausência da negociação. No lugar do acordo individual, as empresas aplicaram um tipo de imposição coletiva, no qual os cortes são aplicados de maneira linear, sem considerar especificidades, valor do salário ou tempo de casa. [...] Para a advogada trabalhista Priscila Arraes Reino, o procedimento demonstra como, na prática, não existe acordo quando a discussão é individual. ‘O funcionário não tem igualdade de condições, vai ter que aceitar ou pode ser demitido’, diz.” FOLHA DE SÃO PAULO. *Acordo individual entre empresa e empregado vira imposição coletiva de redução de salário*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/acordo-individual-entre-empresa-e-empregado-vira-imposicao-coletiva-de-reducao-de-salario.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

- à semelhança do empregador - como um ser coletivo. Por isso se diz que o poder sindical é o único apto a contrabalançar a posição de desigualdade social em que o trabalhador se encontra em face do empresário.

Por tal motivo, é que a Constituição da República de 1988 assegurou expressamente que a redução do salário dos empregados somente pode ocorrer por meio de instrumento normativo coletivo celebrado pelo sindicato dos trabalhadores. Não pode tal redução ser operada nem sequer por meio de lei, sendo que tal hipótese foi excluída intencionalmente da Constituição Federal de 1988, como revelam os debates travados na Assembleia Nacional Constituinte. Havia constituintes que defendiam a irredutibilidade salarial absoluta, sem qualquer exceção, e havia aqueles que defendiam a possibilidade de redução dos salários por meio de lei ou de norma coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho). Após debates travados pelos constituintes, estes decidiram abrir exceção apenas para as normas coletivas, excluindo intencionalmente da Constituição da República de 1988 a possibilidade de redução salarial por meio de lei. Desse modo, se os salários dos empregados não podem ser reduzidos nem sequer por força de lei (ou de medida provisória) -, mas apenas por previsão em norma coletiva -, é óbvio que não poderá haver redução salarial por acordo individual entre empregado e empregador.⁴ Isso foi destacado nos votos proferidos pelo Ministro Edson Fachin e pela Ministra Rosa Weber, que defenderam o deferimento integral da medida cautelar na ADI n. 6.363/DF em razão de a legislação ordinária não poder substituir a regra constitucional que exige a participação sindical em acordos com essa finalidade.

No mesmo sentido são as lições de Ana Cláudia Nascimento Gomes e Rodrigo de Lacerda Carelli:

⁴ ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento "C")*. Comissão de Sistematização. p. 377-380. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/CT_Abertura.asp. Acesso em: 21 abr. 2020.

[...] considerando a expressa literalidade do preceito constitucional constante do art. 7º, na medida em que a norma sequer autoriza, inclusive pelas vias regulares da chamada “reserva legal” (lei em sentido formal e material), eventual flexibilização da garantia da “irredutibilidade do salário”. Longe se pudesse cogitar, então, que uma Medida Provisória, despida de controle parlamentar, possa adentrar em lugar que jamais fora reservado à própria lei material; mas, única e exclusivamente, à “contratação coletiva”, pela participação democrática (e, portanto, pelo controle) das entidades sindicais profissionais.⁵

Tais autores destacam que, mesmo em situações institucionais e sociais potencialmente mais sérias do que a calamidade pública causada pelo COVID-19, como o Estado de Defesa e o Estado de Sítio, os direitos fundamentais, inclusive aqueles previstos nos artigos 7º, 8º e 9º da CF/88, não podem ser colocados à parte pelos poderes da República.⁶ Como ressaltado na Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre a Medida Provisória n. 936/2020:

[...] por mais grave e excepcional que seja a presente crise, ao menos as balizas constitucionais e supralegais não de ser respeitadas pelo legislador ordinário e, notadamente, pela Chefia do Poder Executivo Federal na edição de Medidas Provisórias emergenciais.

Lenio Streck ressalta que os juristas e operadores do Direito têm um papel fundamental na garantia dos preceitos constitucionais em contextos de crise, pois são os vigilantes da Constituição: “[...] não se pode confundir um Estado de emergência sanitária com

⁵ GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Quem tem medo dos sindicatos? A redução salarial e a negociação coletiva, uma questão de pacto social.* Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2020/04/14/quem-tem-medo-dos-sindicatos-a-reducao-salarial-e-a-negociacao-coletiva-uma-questao-de-pacto-social-artigo-de-rodrigo-carelli-e-ana-claudia-nascimento-gomes/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

⁶ GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. cit.*

uma exceção do Estado Democrático de Direito e cabe a nós, da comunidade jurídica, sermos vigilantes.” O jurista destaca o perigo de ocorrência de situação semelhante àquela havida nos anos 1930 na Alemanha, época de ascensão do regime totalitário nazista ao poder, em que a política passou a corroer o Estado de Direito, e a comunidade jurídica não se colocou como vigilante, como constrangedora. O constrangimento epistemológico é aquele que a doutrina, a comunidade jurídica, faz sobre o Poder Judiciário, sobretudo sobre a Suprema Corte (no caso do Brasil, o STF), que tem a palavra final nessas grandes crises, para que não seja aplicado o consequencialismo, segundo o qual os fins justificam os meios. Devemos, portanto, respeitar os meios, pois o Estado Democrático de Direito, as garantias constitucionais, os pactos federativos devem ser preservados. As violações a direitos humanos causadas pelos regimes ditatoriais nazifascistas e no período da Segunda Guerra Mundial nos deram essa lição: é o Direito que deve filtrar a política, a moral, a economia, e não o contrário.⁷

Resta evidente, portanto, a inconstitucionalidade dos dispositivos contidos nas MPs n. 927/2020 e 936/2020 que preveem a possibilidade de redução dos salários dos empregados por meio de acordo individual com o empregador. Esse, no entanto, não foi o entendimento adotado pelo STF, por maioria, em 17.04.2020, ao indeferir a medida cautelar na ADI n. 6.363/DF. Em verdade, como revelam diversas decisões proferidas na última década, o STF não vem cumprindo o papel de guardião da Constituição que lhe foi imposto pelo Poder Constituinte Originário (art. 102, *caput*, da CF/88), no que tange aos direitos sociais, inclusive revendo decisões anteriores e adotando uma interpretação restritiva de tais direitos.⁸

⁷ STRECK, Lenio. *O papel dos operadores do direito na garantia dos preceitos constitucionais*. Entrevista concedida em 14.04.2020 à ESMPU. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/tv-esmpu/a-pandemia-do-coronavirus/o-papel-dos-operadores-do-direito-na-garantia-dos-preceitos-constitucionais>. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁸ Vide SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; GARCIA, Igor Cardoso. O que é isso companheir@s? Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-que-e-isso-companheirs>. Acesso em: 21 abr. 2020.

2 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Nesse cenário, é imprescindível a utilização, pelos operadores do Direito do Trabalho, inclusive pelos próprios sindicatos, do instrumento do controle de convencionalidade, tendo como parâmetro os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, firmados no âmbito da OIT, OEA e ONU. Como tais tratados, no entendimento do próprio STF (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP), caso não aprovados pelo rito do art. 5º, § 3º, da CF/88, têm hierarquia supralegal, em sede de controle de convencionalidade no âmbito nacional, a última instância em matéria trabalhista é o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), e não o STF, pois a discussão envolve normas infraconstitucionais.

O Poder Judiciário nacional, inclusive os juízes de primeira instância -, sob pena de responsabilização internacional do Estado brasileiro -, tem a obrigação jurídica de realizar o controle de convencionalidade das leis internas *ex officio*, por serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos. Essa obrigação jurídica decorre do artigo 5º, § 2º, da CF/88, bem como de tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil (artigo 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos de 1966, da ONU, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226/1991 e promulgado pelo Decreto n. 592/1992; artigos 1º e 2º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, da OEA, promulgada por meio do Decreto n. 678/1992; e artigo 2º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1988, da OEA, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56/1995 e promulgado pelo Decreto n. 3.321/1999).

Tal entendimento, inclusive, já foi consagrado pelo STF e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 89/1998. Nesse sentido, podem ser citadas, ilustrativamente, a decisão do STF no RE 466.343 (data de julgamento: 03.12.2008), bem como as seguintes decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos:

Caso Tribunal Constitucional vs. Peru. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de janeiro de 2001. Série C. Nº 71; Caso Bámaca Velásquez vs. Guatemala. Mérito. Sentença de 25 de novembro de 2000. Série C. Nº 70; Caso Paniagua Morales e outros vs Guatemala. Mérito. Sentença de 8 de março de 1998. Série C. Nº 37; Caso Albán Cornejo e outros. vs. Equador. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 22 de novembro de 2007. Série C. Nº 171; e Opinião Consultiva OC-14/94, sobre a responsabilidade internacional por promulgação e aplicação de leis violadoras da Convenção (arts. 1 e 2 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos).⁹

Valério de Oliveira Mazzuoli observa que os tratados internacionais de direitos humanos, inclusive as convenções da OIT, devem ser aplicados no plano doméstico com base no princípio *pro homine* ou *pro persona*, com a primazia da norma que, “[...] no caso concreto, mais proteja o trabalhador sujeito de direitos.” O magistrado trabalhista deve declarar a invalidade das leis internas incompatíveis com as convenções da OIT, por meio do “[...] controle de convencionalidade das leis na modalidade difusa.”¹⁰

3 AS NORMAS INTERNACIONAIS SOBRE LIBERDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da ONU de 1948 prevê, em seu artigo XX, o direito à liberdade de reunião e associação pacífica e, em seu artigo XXIII, o direito de todo ser humano de organizar sindicatos e de neles ingressar para proteção de seus interesses. No processo de juridicização da DUDH, foram elaborados dois tratados internacionais interdependentes e interrelacionados, para dar força obrigatória e universal à Declaração: o Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

⁹ Vide NETO, Silvio Beltramelli. *Direitos humanos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

¹⁰ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 43, p. 71-94, 2013. p. 92 e 93.

A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1919, em sua redação original (Parte XIII do Tratado de Versalhes), já declarava o direito de associação como de especial importância. A Declaração de Filadélfia de 1944, incorporada à Constituição da OIT em 1946, consagrou a liberdade de associação como um dos princípios fundamentais da OIT e essencial ao progresso.

A Convenção n. 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, foi editada em de 1948, mesmo ano da DUDH. A Convenção n. 98 da OIT, que versa sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, foi editada no ano seguinte, em 1949. Ambas se encontram entre as Convenções fundamentais da OIT, nos termos da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, de modo que devem ser cumpridas por todos os países-membros da OIT.

A Convenção n. 98 da OIT foi ratificada pelo Brasil, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49/1952 e promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953, substituído pelo Decreto n. 10.088/2019. Em seu artigo 4º, prevê que deverão ser tomadas medidas apropriadas para promover os plenos desenvolvimento e uso dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores para regular, por meio de convenções, os termos e as condições de trabalho.

A Convenção n. 154 da OIT, que trata do Fomento à Negociação Coletiva, também foi ratificada pelo Brasil, tendo sido aprovada pelo Decreto Legislativo n. 22/1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994, substituído pelo Decreto n. 10.088/2019. Em seu artigo 7º, consagra expressamente o tripartismo ao prever que todas as alterações legislativas referentes à negociação coletiva devem ser precedidas de consultas e, se possível, de consenso, entre o governo e os entes de representação dos trabalhadores e dos empregadores.

A propósito, transcrevem-se abaixo as valiosas lições de Arnaldo Boson Paes:

Para a OIT, a negociação coletiva é compreendida como atividade ou processo com a finalidade de encerramento mediante um contrato ou acordo coletivo. [...]. A OIT, por intermédio da Recomendação n. 91 (1951), que dispõe sobre os contratos coletivos, estabelece a definição desses instrumentos [...]. A negociação coletiva, um componente essencial da liberdade sindical, foi consagrada expressamente, além da referência que ganhou no art. 4º da Convenção n. 98, na Convenção n. 154 da OIT. Este convênio, aplicável a todos os ramos de atividade, já no seu preâmbulo estabelece que seu objetivo é reforçar as normas existentes sobre negociação coletiva e que de suas normas devem resultar medidas destinadas a fomentar a negociação coletiva livre e voluntária. [...]. Ainda, as medidas que forem adotadas pelas autoridades, após a prévia consulta às partes interessadas, não poderão, em nenhuma hipótese, prejudicar a liberdade de negociação coletiva. A OIT, por essa convenção, certifica o grande valor da negociação coletiva, reconhecendo sua essencialidade em um modelo sindical plural e democrático, deixando evidente que a negociação deve merecer maior atenção de todos os interessados e dos legisladores, sendo necessário que, em todos os âmbitos, as negociações coletivas devem ser motivadas e facilitadas [...]. De exposto, resulta inequívoco que na doutrina da OIT a negociação coletiva é elemento essencial da liberdade sindical, circunstância reconhecida pelo Comitê de Liberdade Sindical.¹¹

Nesse sentido, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT já firmou o entendimento de que:

O direito de negociar livremente com os empregadores as condições de trabalho constitui um elemento essencial da liberdade sindical, e os sindicatos devem ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, de buscar

¹¹ PAES, Arnaldo Boson. *Negociação coletiva na função pública: abordagem crítica do modelo brasileiro a partir do modelo espanhol*. São Paulo: LTr, 2013. p. 88, 92-93.

melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles a quem representam, enquanto que as autoridades públicas devem abster-se de intervir de forma que esse direito seja restringido ou o seu exercício legítimo seja impedido. (parágrafo 881)¹²

A Recomendação n. 205, de 2017, da OIT, relativa ao Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, trata das relações de trabalho e seus princípios orientativos no contexto de crises, prevendo, como uma das estratégias para a promoção da paz e o enfrentamento de crises, exatamente, “a promoção do diálogo social e a negociação coletiva” (artigo 8, “i”). Tal Recomendação dispõe que os Estados-membros devem reconhecer a função essencial das organizações de trabalhadores e empregadores para dar respostas à crise, conforme as Convenções n. 87 e n. 98 da OIT, devendo, para tal fim, adotar medidas por meio da negociação coletiva e outras formas de diálogo social (artigo 25, “c”).

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC) de 1966, promulgado, no Brasil, pelo Decreto n. 531/1992, em seu artigo 8º, protege o direito sindical em geral, inclusive a liberdade sindical. É assegurado o direito da pessoa de fundar sindicatos com outras, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais, sendo garantido também o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades.

A Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), por sua vez, prevê que:

Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o

¹² OIT. Comitê de Liberdade Sindical. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5. ed. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2006. p. 189. Tradução livre do original.

reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação. (artigo 45, “c”)

É previsto, ainda,

O reconhecimento da importância da contribuição das organizações tais como os sindicatos, as cooperativas e as associações culturais, profissionais, de negócios, vicinais e comunais para a vida da sociedade e para o processo de desenvolvimento. (artigo 45, “g”)

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) de 1969, conhecida como “Pacto de São José da Costa Rica”, em seu artigo 16, assegura o direito das pessoas se associarem livremente, inclusive para fins trabalhistas. Tal Convenção foi ratificada pelo Brasil, tendo sido promulgada pelo Decreto n. 678/1992.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (“Protocolo de San Salvador”), de 1988, por sua vez, assegura, em seu artigo 8º, os direitos sindicais, inclusive o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos para proteger e promover seus interesses. Esse tratado foi ratificado pelo Brasil, tendo sido aprovado pelo Decreto Legislativo n. 56/1995 e promulgado pelo Decreto n. 3.321/1999.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), em sentença proferida no Caso “Baena Ricardo vs. Panamá” em 02 de fevereiro de 2001, destacou a importância da liberdade sindical, a qual foi relacionada à liberdade de associação (art. 16 da CADH), tendo citado também o preâmbulo da Constituição da OIT, o qual inclui o reconhecimento da liberdade sindical como indispensável à paz e harmonia universais (parágrafo 157).¹³

¹³ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. São Paulo: LTr, 2017. p. 208-210.

No Caso “HuilcaTecse vs. Peru”, a Corte IDH, em sentença de 03 de março de 2005, invocou o Protocolo de San Salvador e a Convenção n. 87 da OIT, para afirmar que “O Estado deve garantir que as pessoas possam exercer livremente a liberdade sindical sem temor de que sejam sujeitas a violência alguma” (parágrafo 77). Trata-se de decisão paradigmática, em que a Corte IDH busca também prevenir eventuais condutas lesivas à liberdade sindical.¹⁴

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) solicitou à Corte IDH um Parecer Consultivo sobre o

[...] alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do sistema interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero.

Nas perguntas formuladas acerca da negociação coletiva, são mencionados os artigos 16 (liberdade de associação) e 26 (desenvolvimento progressivo) da CADH; artigos XXII (direito de associação) e XIV (direito ao trabalho e a uma justa retribuição) da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948; e artigos 6º (direito ao trabalho), 7º (condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho) e 8.1 (direitos sindicais) do Protocolo de San Salvador.¹⁵

4 AS MPS N. 927/2020 E 936/2020 SOB O CRIVO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017) alterou mais de 100 artigos da CLT, tendo introduzido, entre outros dispositivos,

¹⁴ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. p. 210-212.

¹⁵ CIDH. *Solicitação de parecer consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero. Disponível em: www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc_3_2019_por. Acesso em: 21 abr. 2020.

os artigos 611-A e 611-B da CLT, os quais versam sobre hipóteses em que a norma coletiva pode estabelecer uma proteção inferior ao mínimo assegurado em lei (“prevalência do negociado sobre o legislado”). Foi introduzido também o parágrafo único no artigo 444 da CLT para prever que, no caso de empregados com diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (trabalhador “hiperssuficiente”), pode ser afastada a aplicação das normas coletivas por meio de acordo individual com o empregador. Outro dispositivo introduzido na CLT foi o artigo 442-B, que busca afastar o vínculo empregatício e, portanto, a aplicação das normas legais e das normas coletivas correlatas, no caso de contratação formal do trabalhador como autônomo.

Percebe-se, portanto, que as MPs n. 927/2020 e 936/2020 aprofundam e radicalizam a reforma trabalhista de 2017, ao buscarem o afastamento da negociação coletiva para a redução do salário do empregado. Não é mais apenas a prevalência do negociado sobre o legislado, preconizada pela reforma de 2017, mas sim a prevalência do acordo individual (em verdade, imposição patronal) sobre o negociado e o legislado. Se os referidos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista de 2017 já foram apontados pela OIT como violadores das Convenções n. 98 e 154, ratificadas pelo Brasil, conforme veremos, certamente os dispositivos trazidos pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020 seguirão a mesma sorte.

A consulta realizada pelo MPT e CUT, em 2017, ao Departamento de Normas da OIT foi respondida com a ratificação por esse último da conclusão do Comitê de Peritos segundo a qual a utilização genérica do negociado sobre o legislado para reduzir a proteção social do trabalho viola as Convenções n. 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Na referida consulta, foi ressaltado que a reforma trabalhista de 2017 não foi discutida em um fórum tripartite, o que violaria a Convenção n. 144 da OIT. Em sua resposta, o Departamento de Normas da OIT salientou que uma

alteração de tamanha profundidade na legislação trabalhista “[...]deveria ser precedida por consultas detalhadas junto aos interlocutores sociais do País.”¹⁶

Em 2018, houve enfática manifestação do Comitê de Peritos da OIT sobre a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) e sobre o contrato individual do “hiperssuficiente” (art. 444 da CLT), no sentido de que violam as Convenções n. 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Em razão disso, houve a inclusão do Brasil na “lista suja” da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2018.¹⁷

No Relatório de 2019, o Comitê de Peritos novamente solicitou ao Governo que, em consulta aos parceiros sociais, revise os artigos 611-A e 611-B da CLT, para adequá-los à Convenção n. 98 da OIT, de modo a especificar de maneira mais precisa situações em que cláusulas que afastam a legislação podem ser negociadas e a finalidade dessas cláusulas. Manifestou preocupação com a redução do número de convenções e acordos coletivos de trabalho e pediu informações específicas sobre o tema. O Comitê de Peritos também ressaltou a necessidade de assegurar o direito à negociação coletiva aos empregados “hiperssuficientes” (art. 444, parágrafo único, da CLT) e aos trabalhadores autônomos (art. 442-B da CLT) e de se estabelecer um diálogo social tripartite. Manifestou também preocupação com a possibilidade de acordos coletivos de trabalho estabelecerem condições inferiores às convenções coletivas (art. 620 da CLT). Na Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2019, o Brasil foi novamente incluído na “lista suja” da OIT composta por 24 (vinte e quatro) países suspeitos de incorrerem nas mais

¹⁶ In ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *100 anos da Organização Internacional do Trabalho: análises e reflexões seculares e necessárias*. ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Editora Virtualis, 2019 (no prelo).

¹⁷ OIT. *Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3523855. Acesso em: 21 abr. 2020.

graves violações do Direito Internacional do Trabalho em todo o mundo.¹⁸

No Relatório de 2020, o Comitê de Peritos, com relação à aplicação da Convenção n. 98 da OIT, requereu ao Governo brasileiro que, em consulta com os atores sociais representativos, adote medidas necessárias para revisar os artigos 611-A e 611-B da CLT, a fim de expressar de maneira mais precisa as situações em que as cláusulas sobre exceção à legislação podem ser negociadas, bem como para determinar a dimensão dessas exceções. Requereu, ainda, que o Governo adote, após consulta prévia aos atores sociais representativos interessados, as medidas necessárias para que o art. 444, parágrafo único, da CLT se ajuste à Convenção n. 98. O Governo brasileiro também foi instado a adotar as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça expressamente sanções específicas contra atos de discriminação antissindical.¹⁹

Por outro lado, a CIDH, por meio da Resolução n. 1/2020, de 10 de abril de 2020, intitulada “Pandemia e Direitos Humanos nas Américas”, exorta os Estados-membros, entre eles o Brasil, em seu item 5, a assegurarem o respeito aos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais de sua população. Ademais, recomenda que os Estados-membros garantam rendas e meios de subsistência a todos os trabalhadores, priorizando a proteção dos empregos, dos salários, da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como outros direitos, laborais e sindicais.²⁰

A Corte IDH também emitiu a Declaração n. 1/20, de 09 de abril de 2020, relativa à “COVID-19 e direitos humanos: os problemas

¹⁸ OIT. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_670148/lang-es/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

¹⁹ OIT. *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

²⁰ CIDH. *Resolución n. 1/2020. Pandemia y derechos humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020)*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

e desafios devem ser abordados a partir de uma perspectiva de direitos humanos e com respeito às obrigações internacionais.” Nesse documento, a Corte recomenda que as medidas de enfrentamento à pandemia global causada pelo coronavírus COVID-19 sejam “[...] tomadas no âmbito do Estado de Direito, em plena observância aos instrumentos interamericanos de proteção dos direitos humanos e à jurisprudência deste Tribunal.” A Corte IDH exorta os Estados-membros a terem “[...] o cuidado para que se preservem os postos de trabalho e se respeitem os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores e trabalhadoras.” Desse modo, não podem ser adotadas medidas de enfrentamento à pandemia causada pelo COVID-19 que violem os tratados firmados no âmbito da OEA e ratificados pelo Brasil, como o Pacto de São José da Costa Rica e o Protocolo de San Salvador, e, portanto, que não respeitem os direitos dos trabalhadores, como a garantia da negociação coletiva.²¹

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As MPs n. 927/2020 e 936/2020, ao buscarem afastar a necessidade da negociação coletiva para a redução de jornada de trabalho e de salário e para a suspensão temporária de contrato de trabalho, com a prevalência do acordo individual (em verdade, imposição patronal) sobre os direitos mínimos previstos em lei e nas normas coletivas, violam as Convenções n. 98 e 154, ratificadas pelo Brasil, conforme o entendimento consagrado pelo Comitê de Peritos e pelo Departamento de Normas da OIT. Isso poderá ensejar a responsabilização do Estado brasileiro pelo descumprimento de obrigações assumidas no plano internacional mediante os diversos mecanismos de monitoramento existentes no âmbito da OIT.

²¹ CORTE IDH. *Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20 de 9 de abril de 2020*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

Ademais, no processo de elaboração e aprovação das MPs n. 927/2020 e 936/2020, resultantes de um ato unilateral do Poder Executivo, inclusive quanto às normas que buscam afastar a negociação coletiva para se efetuar a redução dos salários dos trabalhadores, não foi observado o tripartismo preconizado pela OIT, em especial nas Convenções n. 144 e 154 ratificadas pelo Brasil. A par dos possíveis desdobramentos do monitoramento e supervisão internacionais, é importante destacar que os relatórios produzidos pela OIT, em especial pelo Comitê de Peritos, é uma importante fonte de interpretação para o controle de convencionalidade das normas trabalhistas, como aquelas trazidas pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020.

Desse modo, no que tange aos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020 -, em sede de controle de convencionalidade, isto é, à luz das Convenções n. 98 e 154 da OIT e da interpretação autêntica realizada pelo Comitê de Peritos, Departamento de Normas e Comitê de Liberdade Sindical da OIT, bem como por força do PIDESC (artigo 8º), da DUDH (artigos XX e XXIII), da Constituição da OIT de 1919, da Declaração de Filadélfia de 1944, da Carta da OEA (artigo 45), do Pacto de São José da Costa Rica (artigos 16 e 26), do Protocolo de San Salvador (artigos 6º, 7º e 8º) e da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (artigos XXII e XIV) -, deve-se interpretar que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho somente podem ser operadas por meio de norma resultante da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Com efeito, toda a legislação interna -, nela incluídas as alterações promovidas na CLT e em outras leis trabalhistas -, deve ser interpretada em conformidade com as normas internacionais -, inclusive com os tratados firmados no âmbito da OEA e ratificados pelo Brasil -, pois estas possuem, no mínimo, hierarquia supralegal. Como ressalta Eduardo Ferrer Mac-Gregor, Magistrado da Corte IDH,

Os juízes nacionais passam a ser os primeiros juízes interamericanos. São eles que têm a maior responsabilidade de harmonizar a legislação nacional com os parâmetros interamericanos.²²

Além dos Estados-membros da OEA, qualquer pessoa, grupo ou ONG pode apresentar denúncia à Comissão Interamericana alegando a violação de direito protegido pela CADH e/ou pela Declaração Americana. A Comissão investiga a denúncia e busca solução amistosa entre as vítimas e o Estado, como o pagamento de uma indenização. Caso a Comissão constate a violação de direitos humanos e não obtenha a conciliação, envia a demanda à Corte IDH. Tal Corte tem competência para tratar de qualquer caso relativo à interpretação e aplicação da CADH, possuindo funções contenciosa (art. 62 da CADH) e consultiva (art. 64). A jurisdição da Corte IDH foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 89/1998. Cabe aos tribunais constitucionais ou aos tribunais supremos (como o STF, no caso do Brasil) a última palavra no âmbito interno quanto à constitucionalidade, mas cabe à Corte IDH a última palavra quanto ao controle de convencionalidade da CADH.

Assim, situações concretas envolvendo a violação de dispositivos da CADH, inclusive de seus artigos 16 e 26, como aquelas decorrentes dos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020, que buscam afastar a negociação coletiva, caso não recebam a devida proteção judicial no âmbito doméstico, podem ser objeto de denúncia à CIDH, com a consequente responsabilização do Estado brasileiro no âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos.

A questão pode ser levada também ao Conselho Econômico e Social da ONU (ECOSOC), previsto na Carta das Nações Unidas de 1945. Em 1985, foi instituído, no âmbito do ECOSOC, o Comitê DESC, que tem como função a supervisão do cumprimento do

²² MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. *Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad. In Opus Magna: Constitucional Guatemalteco*, 2011. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020. Tradução livre do original.

PIDESC pelos Estados-membros da ONU, por meio de relatórios e recomendações. Considerando que o afastamento da negociação coletiva promovido pelos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020 viola o artigo 8º do PIDESC, a questão pode ser submetida à apreciação do Comitê DESC.

A Confederação Sindical Internacional, no Índice Global dos Direitos da CSI de 2018, relativo aos piores países do mundo para os trabalhadores e trabalhadoras, quanto à reforma trabalhista brasileira de 2017, destacou que “Suas disposições representam um ataque sério à negociação coletiva e prejudicam seriamente os direitos e proteções de que gozavam os trabalhadores”, referindo-se à prevalência do negociado sobre o legislado, ao trabalhador “hipersuficiente” e ao trabalhador autônomo contínuo e exclusivo. No Relatório de 2019, entre os 145 países analisados pela CSI, o Brasil está entre os dez piores para a classe trabalhadora. As observações feitas pela Confederação Sindical Internacional aplicam-se perfeitamente aos dispositivos em análise das MPs n. 927/2020 e 936/2020.

Destarte, na interpretação dos dispositivos trazidos pelas MPs n. 927/2020 e 936/2020, é imprescindível a utilização do instrumental do controle de convencionalidade e dos mecanismos existentes nos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, como a OIT, a OEA e a ONU, a fim de se garantir que a redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária de contrato de trabalho, no contexto da crise causada pela pandemia do COVID-19, somente sejam operadas por meio de norma advinda da negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE. *Diário da Assembleia Nacional Constituinte (Suplemento “C”)*. Comissão de Sistematização. p. 377-380. Disponível em: https://www.senado.leg.br/publicacoes/anais/asp/CT_Abertura.asp. Acesso em: 21 abr. 2020.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. São Paulo: LTr, 2017.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

CIDH. *Resolución n. 1/2020. Pandemia y derechos humanos en las Américas (Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020)*. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

CIDH. *Solicitação de parecer consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero. Disponível em: [www.corteidh.or.cr › solicitudoc › soc_3_2019_por](http://www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc_3_2019_por). Acesso em: 21 abr. 2020.

CORTE IDH. *Declaración de la Corte Interamericana de Derechos Humanos 1/20 de 9 de abril de 2020*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/tablas/alerta/comunicado/declaracion_1_20_ESP.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. *Acordo individual entre empresa e empregado vira imposição coletiva de redução de salário*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/acordo-individual-entre-empresa-e-empregado-vira-imposicao-coletiva-de-reducao-de-salario.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Quem tem medo dos sindicatos? A redução salarial e a negociação coletiva, uma questão de pacto social*. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2020/04/14/quem-tem-medo-dos-sindicatos-a-reducao-salarial-e-a-negociacao-coletiva-uma-questao-de-pacto-social-artigo-de-rodrigo-carelli-e-ana-claudia-nascimento-gomes/>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. *Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad*. In *Opus Magna: Constitucional Guatemalteco*, 2011. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. *Direitos humanos na ordem jurídica interna*. Belo Horizonte: Interlivros Jurídica de Minas Gerais, 1992.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 43, p. 71-94, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Nota Técnica sobre a Medida Provisória n. 936/2020*. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2020.

NETO, Silvio Beltramelli. *Direitos humanos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

OIT. *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf. Acesso em: 21 abr. 2020.

OIT. Comitê de Liberdade Sindical. *La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5. ed. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2006.

OIT. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_670148/lang—es/index.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

OIT. *Observation (CEACR)- adopted 2017, published 107th ILC session (2018)*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:352385. Acesso em: 21 abr. 2020.

PAES, Arnaldo Boson. *Negociação coletiva na função pública: abordagem crítica do modelo brasileiro a partir do modelo espanhol*. São Paulo: LTr, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos sociais: o problema de sua proteção contra o poder de reforma na constituição de 1988. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 12, n. 46, p. 42-73, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; GARCIA, Igor Cardoso. O que é isso companheir@s? Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-que-e-isso-companheirs>. Acesso em: 21 abr. 2020.

STRECK, Lenio. *O papel dos operadores do direito na garantia dos preceitos constitucionais*. Entrevista concedida em 14.04.2020 à ESMPU. Disponível em: <http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/tv-esmpu/a-pandemia-do-coronavirus/o-papel-dos-operadores-do-direito-na-garantia-dos-preceitos-constitucionais>. Acesso em: 21 abr. 2020.

ZEDES, Carolina Marzola Hirata. O tripartismo da Organização Internacional do Trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado. *100 anos da Organização Internacional do Trabalho: análises e reflexões seculares e necessárias*. ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (coord.). Editora Virtualis, 2019 (no prelo).

A MELANCOLIA NO TELETRABALHO EM TEMPOS DE CORONAVÍRUS

MELANCHOLY IN TELECOMMUTING IN TIMES OF CORONAVIRUS

Gabriela Neves Delgado*
Carolina Di Assis**
Ana Luísa Gonçalves Rocha***

RESUMO

Em 2020, o mundo se deparou com um cenário de pandemia, provocado pela doença infecciosa conhecida por COVID-19, o que modificou sensivelmente as relações de trabalho, inclusive no Brasil.

* Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutora em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Autora de livros e artigos jurídicos em sua área de especialização. Advogada.

** Mestranda em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Integrante do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB-CNPq). Especialista em Docência Universitária pela PUC Goiás. Bacharel em Direito pela UFG. Licenciada em Letras-Português pela UFG. Servidora efetiva do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano - Campus Trindade.

*** Mestranda em Direito, Estado e Constituição, na sublinha Internacionalização, Trabalho e Sustentabilidade, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB. Graduada em Direito pela Universidade de Brasília. Integrante do Grupo de Pesquisa *Trabalho, Constituição e Cidadania* (UnB/CNPq). Advogada.

A Medida Provisória n. 927/2020 instituiu ações de urgência para enfrentamento do estado de calamidade pública, entre elas a adoção do regime de teletrabalho. Considerando os novos desafios em tempos de coronavírus, este artigo objetiva apresentar algumas reflexões críticas a respeito do teletrabalho, sobretudo quanto aos aspectos da jornada e da subjetividade. A revisão bibliográfica e a análise da legislação pertinente dão respaldo à conclusão de que há um sentimento de melancolia que arrebatava os teletrabalhadores, sobretudo no novo contexto de crise viral.

Palavras-chave: Melancolia. Teletrabalho. Pandemia. Subjetividade.

ABSTRACT

In 2020, the world faced a pandemic scenario, caused by the infectious disease known as COVID-19, which significantly changed labor relations, also in Brazil. The Provisional Measure no. 927/2020 instituted urgent measures to face the state of public calamity, among them the adoption of the telecommuting regime. Considering the new challenges in times of coronavirus, this article aims to present some critical reflections regarding telecommuting work, especially regarding the aspects of the workday and subjectivity. The bibliographic review and the analysis of the pertinent legislation support the conclusion that there is a feeling of melancholy which overwhelms teleworkers, mainly in the new context of viral crisis.

Keywords: Melancholy. Telecommuting. Pandemic. Subjectivity.

1 INTRODUÇÃO: A CRISE DO CORONAVÍRUS E O TELETRABALHO

Em 2020, o mundo foi atingido pela pandemia da COVID-19, doença infecciosa causada pelo “coronavírus da síndrome

respiratória aguda grave 2.”¹ A inexistência de vacina para contenção da doença viral, somada à tentativa de se evitar o colapso do sistema público de saúde culminaram na interrupção de atividades de ensino, na restrição da oferta de serviços considerados não essenciais e de inúmeros segmentos da linha de produção fabril, além da imposição de medidas de quarentena e de isolamento social antes inimagináveis.

A crise sanitária motivada pela pandemia aprofundou as crises econômica, social e trabalhista que já estavam em curso no país, escancarando a fragilidade e as contradições do projeto neoliberal vigente. Como resultado, tem-se um quadro de insegurança, incerteza e flexibilização aguda das relações de trabalho, além da intensificação do processo de precarização da classe trabalhadora.

As reflexões pertinentes à pandemia do coronavírus e à sociedade do trabalho são das mais diversas ordens. Passam pelo diagnóstico do tempo presente, sobretudo com a constatação do avanço do desemprego e da informalidade, além da intensificação da precarização do trabalho uberizado, e seguem pela indicação de propostas interventivas, como, por exemplo, a fixação de uma “[...] renda mínima para os mais vulneráveis e para os não alcançados pelo Direito do Trabalho”, a “[...] gestão pública concertada e capaz de viabilizar, com oferta dos serviços essenciais, o respeito às prescrições de saúde coletiva, como o isolamento” e o “[...] investimento público para manter o funcionamento da economia durante o momento de retração da demanda e, sobretudo, na retomada das atividades, após vencida a crise sanitária.” (DELGADO; DUTRA, 2020).

Na esteira da adoção de medidas de isolamento e para propiciar a continuidade das relações de trabalho, diversas empresas e órgãos públicos têm-se utilizado da tecnologia digital, passando a adotar regimes de teletrabalho e de *home office*. Nesse

¹ *Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus: the species and its viruses - a statement of the coronavirus study group*. In: <https://www.biorxiv.org/content/10.1101/2020.02.07.937862v1>.

sentido, em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória n. 927, que institui medidas para “[...] enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda”, dentre as quais figura o teletrabalho.

Embora autorizada e preferível a adoção do teletrabalho no momento presente, sobretudo em razão da política de isolamento social, não se podem perder de vista os seus reflexos no campo da subjetividade e da saúde do trabalhador, particularmente se considerada a perda dos referenciais de tempo e espaço, que influenciam diretamente a relação de trabalho. Esses efeitos não podem ser ignorados pelo Direito do Trabalho e por seus intérpretes.

Além disso, e ainda sob o prisma da subjetividade, constata-se que o período da pandemia do coronavírus tem aguçado o sentimento de melancolia dos sujeitos, expondo vulnerabilidades que se fazem constantes nas relações de trabalho, inclusive na perspectiva do regime do teletrabalho - circunstância que atenta para a necessidade de ampliação da proteção justralhista vigente.

Assim, partindo do quadro de intensificação da utilização do teletrabalho² alavancado pela pandemia e propiciado pelo uso da tecnologia 4.0, este artigo tem por objetivo tecer algumas reflexões críticas a respeito dessa modalidade de trabalho, sobretudo sob o aspecto jurídico da jornada de trabalho e da subjetividade no trabalho, especificamente no que concerne ao sentimento de melancolia que arrebatava os teletrabalhadores.

² Em entrevista à *Folha de São Paulo*, Carlos Melles, presidente do Sebrae, indica que “[...] os impactos [da crise] não são momentâneos. Além de reduzir o poder de compra, a crise vai acentuar tendências que já vinham crescendo, como as vendas online, o delivery, o teletrabalho e o uso do WhatsApp como ferramenta de interação com os clientes.” Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mpme/2020/04/crise-vai-reduzir-poder-de-compra-e-forcar-migracao-para-o-virtual-diz-presidente-do-sebrae.shtml>. Acesso em: 28 abr. 2020.

2 O LUGAR DO TELETRABALHO NA INDÚSTRIA 4.0

Desde a 1ª Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, a sociedade assiste a uma ampla transformação em sua rede de relações econômicas e sociais em decorrência do avanço da tecnologia, a qual influencia a comunicação, o transporte, a educação e, conseqüentemente, o trabalho (ANTUNES, 2018).

Acredita-se que o século XXI inaugurou uma nova revolução tecnológica que, promovendo o aperfeiçoamento, a sofisticação e a integração das tecnologias digitais da revolução predecessora - computadores, *softwares* e redes -, identifica-se “[...] por uma *internet* mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática.” (SCHAWB, 2019). Exsurge a chamada “indústria 4.0” ou “ciberindústria” (ANTUNES, 2018), que também no campo das relações de trabalho tem inserido sujeitos em outro paradigma, o qual transcende os processos de outrora.

As tecnologias de informação e comunicação (TICs) tomaram a cena contemporânea, propiciando a expansão do denominado “novo proletariado de serviços da era digital”, marcado pela redução de custos, maximização da produtividade e disponibilidade perpétua, viabilizadas pelo trabalho *on-line*. Segundo Antunes (2018), essa lógica, caso não seja sobrepujada, fará com que esses trabalhadores oscilem entre duas realidades igualmente cruéis, a do completo desemprego e a da tentativa de obter o “privilégio da servidão”.

Para o autor, essa servidão se manifesta em estratégias empresariais, as quais se beneficiam da incorporação da tecnologia. A primeira delas concerne ao *zero hour contract* - regulamentado, no Brasil, sob a forma do trabalho intermitente, pela Lei n. 13.467/2017 -, no qual os meios telemáticos permitem que o trabalhador fique permanentemente à disposição do empregador, aguardando o chamado para o trabalho (ANTUNES, 2018).

A segunda estratégia manifesta-se na chamada “uberização

do trabalho”, frequentemente presente no trabalho via aplicativos de plataformas digitais, contexto no qual, segundo Abílio (2017), as empresas se declaram responsáveis, tão somente, pelo fornecimento de uma infraestrutura para que seus profissionais prestem o serviço, intermediando mão de obra e consumidor enquanto se eximem das responsabilidades trabalhistas. Embora os efeitos deletérios para o trabalho da total ausência de regulamentação desses serviços fiquem cada vez mais evidentes, tem prevalecido, equivocadamente, orientação jurisprudencial no sentido da ausência de vínculo de emprego.

Por fim a terceira estratégia - e a que mais interessa ao presente estudo -, é a do teletrabalho. Este envolve o desempenho das atividades laborativas fora do espaço da empresa e, embora permita ao trabalhador poupar tempo de deslocamento e melhor dividir o tempo entre trabalho produtivo e reprodutivo, traz consigo prejuízos à coesão dos trabalhadores e à consolidação de uma identidade coletiva, além de eliminar direitos sociais e intensificar a dupla jornada de trabalho, especialmente para mulheres (ANTUNES, 2018).

A incorporação da tecnologia, quando não elimina a mão de obra, transforma significativamente a rotina daqueles que conseguem se manter no mundo do trabalho. Não obstante os mitos quanto à capacidade das TICs de evitar o sofrimento laboral, emerge do trabalho *on-line* a figura do “escravo digital” (ANTUNES, 2018), a revelar o esfacelamento da fronteira entre o tempo de vida no trabalho e fora dele.

A relação entre sujeitos, trabalho e tecnologia não raramente é acompanhada do adoecimento do trabalhador, na medida em que a tecnologia, por exemplo, amplia as possibilidades de controle e vigilância da jornada de trabalho e compromete o direito à desconexão. Assim, faz-se necessário refletir sobre os danos e as violações que podem advir do uso hoje inevitável das novas tecnologias digitais, especialmente no campo do trabalho, ainda mais tendo em conta o isolamento social atualmente vivido com a pandemia do coronavírus.

3 TELETRABALHO: CONCEITO E REGULAMENTAÇÃO

3.1 O que é o teletrabalho?

Modalidade de trabalho flexível e típica da sociedade informacional, o teletrabalho se caracteriza pela conjugação simultânea de três elementos constitutivos: a distância, a tecnologia e a organização (NUNES, 2018). Trata-se, assim, de uma das categorias possíveis de trabalho à distância.

O elemento da distância compreende a separação física entre o local de trabalho e a estrutura física da planta empresarial. A tecnologia, além de funcionar como mediadora da distância geográfica, permitindo o contato entre trabalhador e tomador de serviços, também pode ser utilizada como ferramenta de trabalho e até como espaço virtual de trabalho. Por fim, a organização se constitui como requisito flexível, já que o empregador ou o tomador de serviço é quem deve organizar o ciclo produtivo e considerar a logística do trabalho remoto (NUNES, 2018; FINCATO, 2019).

Tendo esses elementos em conta é possível distinguir, dentro da modalidade de teletrabalho, classificações específicas conforme o local preponderante de trabalho e a intensidade de conexão telemática entre trabalhador e empregador. No que tange ao local, tem-se o trabalho a domicílio ou *home office*, no qual o trabalhador tem como centro de trabalho sua própria residência; o trabalho em centros satélites ou telecentros, que constituem espaços de apoio pertencentes à empresa empregadora ou compartilhados entre duas ou mais empresas, respectivamente; o trabalho em *telecottages*, entendidos como espaços localizados em ambientes rurais ou de difícil acesso; e o trabalho móvel ou nômade, que não tem local fixo (FINCATO, 2019).

Quanto ao grau de conexão, o teletrabalho pode ser *oneway line*, compreendendo o uso da comunicação tecnológica apenas para o envio ou a recepção de tarefas, ou *on-line*, de interatividade “imediate, síncrona e simultânea”, constituindo o ambiente virtual o verdadeiro espaço de trabalho (FINCATO, 2019).

3.2 A regulamentação do teletrabalho no Brasil

No Brasil, a primeira normatização a compreender o teletrabalho ocorreu em 2011, com a alteração do artigo 6º da CLT promovida pela Lei n. 12.551. A nova redação atribuída ao *caput* do dispositivo assentou a impossibilidade de, presentes os pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia, fazer-se distinção entre “[...] o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância.” Por meio da inclusão do parágrafo único, o legislador ainda equiparou, para fins de subordinação, “[...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” aos “[...] meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Apesar de positiva, a Lei n. 12.551/2011 não se revelou suficiente para atender às peculiaridades do teletrabalho, tendo se passado seis anos até que o legislador lhe conferisse regulamentação jurídica própria, com a edição da Lei n. 13.467/2017. A chamada Reforma Trabalhista incluiu na CLT capítulo específico para o teletrabalho - o Capítulo II-A, o qual compreende os arts. 75-A a 75-E -, conceituando-o como “[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”, na forma do *caput* do art. 75-B.

De acordo com o art. 75-B, *caput* e parágrafo único, a prestação de serviços deve se dar predominantemente fora das dependências do empregador, pelo uso de recursos telemáticos, mas não exclusivamente, o que pode permitir ao teletrabalhador um mínimo grau de convívio social com seus pares. A própria CLT registra que o comparecimento “[...] às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.” (parágrafo único do art. 75-B da CLT). Todavia, entende-se que,

[...] sendo excessivos ou preponderantes esses comparecimentos ao estabelecimento empresarial, pode se descaracterizar o regime de teletrabalho, em vista de se tornar plenamente factível o controle de jornada pelo empregador. (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 140).

Outro aspecto importante da legislação diz respeito à migração do trabalhador para o regime de teletrabalho e à eventual reversão para o regime presencial. No primeiro caso, é necessário o mútuo acordo das partes envolvidas na relação de trabalho, a ser registrado na forma escrita, conforme prescreve o art. 75-C, § 1º, justamente em razão do caráter especial dessa modalidade de trabalho. Por outro lado, para que o trabalhador volte ao regime presencial, basta a determinação unilateral do empregador, com aviso prévio de quinze dias, na forma do § 2º do art. 75-C da CLT, notando-se que

[...] a lei pretendeu facilitar a conversão do regime em teletrabalho para presencial e dificultar a alteração inversa, certamente por conta dos riscos inerentes à prática do labor a distância, especialmente os ergonômicos e psicossociais. (SOUZA JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 108).

Em relação à responsabilidade pelo custeio de equipamentos, infraestrutura e eventuais despesas decorrentes do trabalho remoto, o artigo 75-D atribui ao empregado e ao empregador o dever de dispor, mediante contrato escrito, sobre a

[...] aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado alertam que a regra deve ser interpretada em consonância com o *caput* do

artigo 2º da CLT, colocando-se, portanto, sob o ônus do empregador os custos inerentes ao teletrabalho. Ainda informam, em observância ao parágrafo único do artigo 75-D, que as utilidades usufruídas para a realização do teletrabalho “[...] não integram a remuneração do empregado”, porque fornecidas para a prestação, viabilização ou aperfeiçoamento dos serviços prestados (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 141).

Questão sensível, alusiva à saúde e à segurança no trabalho, reside no art. 75-E, que prescreve, genericamente, que o empregador deve instruir os teletrabalhadores quanto às precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho. Esse dever de instruir tem que ser compreendido em seu conteúdo dinâmico e mutante, impondo-se ao empregador a obrigação de “[...] realizar alguma inspeção do ambiente laboral” e “[...] se precaver dos acidentes e doenças laborais decorrentes, prevendo e registrando atitudes necessárias nesse sentido em uma gama ampla de documentos.” (FINCATO, 2019, p. 12).

Outro ponto passível de críticas da legislação pertinente ao teletrabalho é a referência trazida pelo inciso III do art. 611-A da CLT, que assenta a prevalência indiscriminada de acordos e convenções coletivas que dispuserem acerca de teletrabalho sobre a legislação heterônoma trabalhista vigente.

Por fim, destaca-se a problemática do inciso III do artigo 62 da CLT, que exclui os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo pertinente à duração do trabalho, aspecto que será aprofundado em tópico posterior. Em outras palavras, afastou-se o direito do teletrabalhador à limitação das oito horas diárias de trabalho, às horas extras, ao adicional noturno e aos intervalos intra e interjornada. Sobre o tema, defende-se a compreensão, com esteio na doutrina de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, de que a referida regra apresenta presunção relativa, passível de prova em sentido contrário, quanto à existência de controle de jornada (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 140-141).

3.3 A Medida Provisória n. 927/2020

Em 22 de março de 2020, considerado o quadro de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020 e a emergência de saúde pública, foi editada a Medida Provisória n. 927, a prever alternativas trabalhistas de enfrentamento à crise do coronavírus e a almejar a preservação dos empregos. Entre as medidas adotadas, encontra-se o teletrabalho, que se mostrou extremamente relevante num contexto em que se recomenda ou se impõe que as pessoas não saiam de suas casas e evitem aglomerações.

Nesse sentido, a Medida Provisória, embora atendendo à lógica prevista no Capítulo II-A da CLT, promove a flexibilização de requisitos formais para, em razão do caráter excepcional e urgente do quadro atual, facilitar a adoção do regime de “teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância”. O ato normativo autoriza, enquanto durar o estado de calamidade pública, a mudança para o regime de teletrabalho, independentemente de concordância do empregado e de registro prévio no contrato, sendo suficiente a comunicação com antecedência de 48 horas (art. 4º, *caput* e § 2º). Além disso, também permite a adoção do regime especial para estagiários e aprendizes (art. 5º).

Quanto à infraestrutura necessária para a realização do trabalho remoto, a Medida Provisória prevê que a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento de equipamentos e pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado devem estar registradas em contrato escrito. Este pode ser firmado até trinta dias após a mudança de regime (art. 4º, § 3º), presente a possibilidade de fornecimento de equipamentos em regime de comodato (art. 4º, § 4º).

Por fim, no que tange à duração do trabalho, a Medida Provisória alinha-se ao art. 62 da CLT ao dispor que

[...] o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime

de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo. (art. 4º, § 5º).

4 TELETRABALHO, JORNADA E TRABALHO SEM PAUSAS

O regime de teletrabalho frequentemente suscita debates quanto às suas vantagens e desvantagens. Enumera Fincato (2009) como aspectos positivos a flexibilidade de horários, a economia financeira e ambiental decorrente da eliminação dos deslocamentos e a perspectiva de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por outro lado, pondera os potenciais efeitos negativos à saúde do trabalhador em razão do isolamento, da sobrecarga de funções e atividades e do risco de acidentes pela má utilização ou manutenção dos equipamentos de trabalho.

Segundo Barros (2017), a flexibilidade de horários constitui o maior benefício do teletrabalho, por propiciar a conciliação de atribuições profissionais e compromissos particulares do obreiro. A autora também destaca o aumento de motivação, a eliminação de acidentes de trabalho e a possibilidade de transcendência de limites territoriais.

Antunes (2018), por sua vez, apesar de reconhecer vantagens na economia de tempo de deslocamento e na melhor divisão do tempo entre trabalho produtivo e reprodutivo, afirma que o teletrabalho traz consigo prejuízos à coesão dos trabalhadores e à consolidação de uma identidade coletiva, além de facilitar o isolamento social, a eliminação de direitos do trabalho e da seguridade social e a intensificação da dupla jornada de trabalho, especialmente para as mulheres.

Dessa forma,

[...] o teletrabalho é modalidade de prestação de serviços inequivocamente flexibilizatória: flexibiliza o tempo e o espaço do trabalho em face de seu modelo clássico, cunhado na era da Revolução Industrial. (FINCATO, 2019, p. 2).

A flexibilidade decorrente da diluição das fronteiras de tempo e espaço de trabalho pode se manifestar, portanto, em duas situações antagônicas: no almejado equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ou na “escravidão digital”. Tem-se, nesta última, quadro de abusos por parte do empregador e de desproteção do teletrabalhador, sobretudo no aspecto da jornada de trabalho.

De acordo com Crary (2016) - ao analisar pesquisa desenvolvida por universidades norte-americanas cujo objetivo era descobrir como manter as pessoas acordadas por mais tempo, sem interromper sua produtividade eficiente -, a vida humana foi inserida em um funcionamento contínuo de “24/7”, isto é, de desempenho de atividades vinte e quatro horas por dia, durante os sete dias da semana. O autor informa que a concepção de sono como necessidade humana foi deslocada para a ideia de que ele representa um “desperdício” no capitalismo contemporâneo voraz, absorvendo-se a prática de trabalho sem pausas e sem descanso.

Rosa (2011) corrobora esse posicionamento, acrescentando que a ordem capitalista impõe uma aceleração da vida, da cultura e da história, ocasionando a contração do presente. Demanda-se produtividade a todo instante e, para supri-la, o sujeito, muitas vezes, precisa anular seu tempo dedicado à construção das relações sociais. A sociedade moderna acelerada constitui, assim, a modernidade tardia, a pós-modernidade.

No cenário da pós-modernidade, o deslocamento da concepção de sono representa um curioso ciclo. No século XIX, após longos períodos de abusos, os donos das fábricas começaram a perceber que os trabalhadores produziam mais quando podiam usufruir de períodos de descanso. Entretanto, o atual paradigma neoliberal subverteu essa lógica: agora se valoriza o sujeito permanentemente conectado e que interage, inclusive por meios telemáticos, ainda que precise sacrificar suas horas de sono (CRARY, 2016).

Assim, na seara jurídica, assiste-se à dissolução das fronteiras entre tempo e espaço privado e profissional, o que pode conduzir à precarização do trabalho. Se outrora era recorrente, sobretudo na

produção industrial fordista, organizar uniformemente o local e o horário de trabalho, hoje a empresa moderna exige que o trabalho seja “[...] aquele mais flexível possível: sem jornadas pré-determinadas, sem espaço laboral definido, sem remuneração fixa, sem direitos, nem mesmo o de organização sindical.” (ANTUNES, 2018, p. 36).

Nesse sentido é que se entende que uma das grandes controvérsias envolvendo o teletrabalho reside no controle e na limitação da duração do tempo de trabalho. Ou melhor, à luz da literalidade do inciso III do art. 62 da CLT, na ausência de limitação da jornada dos trabalhadores em regime de teletrabalho - direito fundamental previsto no inciso XIII do art 7º da CF -, nada obstante existirem, segundo Fincato (2019, p. 65), “[...] inúmeros estudos e demonstrações [...]” no sentido de que “[...] nessa modalidade de teletrabalho [trabalho online] é possível administrar formas de controle da duração de jornada.”

Com efeito, a limitação da duração do trabalho revela-se indispensável à concretização da dignidade da pessoa humana, uma vez que busca, em prol do interesse social, proteger a integridade e a harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador (GARCIA, 2018). Há que se ter em vista que a Constituição garante não só o acesso ao trabalho, mas também sua realização em condições dignas, o que pressupõe a concretização do direito constitucional à limitação da jornada de trabalho (LEMOS, 2018).

Embora frequentemente se louvem a flexibilidade de horários e a suposta autonomia de gestão e organização do teletrabalhador, trata-se apenas de uma liberdade aparente, já que o teletrabalhador, na verdade, não se desconecta. O tempo vai-se esvaindo devido à necessidade de cumprir as metas impostas e uma jornada excessiva habitual em prol da manutenção do vínculo empregatício. Dessa forma, “[...] [s]e o teletrabalho pode ser intelectual ou se resumir à simples atividade mecânica de digitação, fato é que ambos se tornam mercadoria no seio da reestruturação produtiva.” (NUNES, 2018, p. 23).

Seria possível associar o teletrabalho a um incremento na quantidade de trabalho pela necessidade de cumprir metas e

resultados e à sobrecarga de tarefas profissionais aliadas ao trabalho doméstico (FINCATO, 2009). Muitas vezes, de acordo com Kitanish (2019), a expectativa de maior equilíbrio entre trabalho e lazer reverte-se em mais tempo de trabalho e menos lazer, com a intensificação do ritmo das tarefas, a impedir o descanso e a realização de atividades coletivas e familiares.

A tecnologia, ao viabilizar o trabalho à distância, assume uma dupla função. Ao mesmo tempo em que permite que o trabalho seja realizado a qualquer tempo e em qualquer local, apresenta novos mecanismos de monitoramento e controle do trabalhador, pois é possível haver a “[...] vigilância dos períodos de conexão, controle de *login* e *logout*, localização física, pausas ou ligações ininterruptas para saber do andamento dos trabalhos.” (KITANISHI, 2019, p. 296).

O aprisionamento às ferramentas tecnológicas e o prolongamento da jornada de trabalho constituem teletrabalhadores enfermos e tolhidos de seus direitos ao lazer e ao descanso. Esse cenário contribui para o “[...] enfraquecimento do trabalhador, numa lógica que o desumaniza e o aliena do humano, podendo ainda provocar esgotamento físico e emocional, sobrecarga, além de prováveis transtornos psicossomáticos e psíquicos”, com destaque para a melancolia no trabalho, a seguir discorrida (DELGADO, 2020).

5 TELETRABALHO E MELANCOLIA

A crise do coronavírus expõe o lado mais perverso das relações de trabalho desenvolvidas sob a lógica das inovações tecnológicas do século XXI. Torna-se evidente o descompasso entre o idealizado progresso advindo da incorporação das tecnologias digitais às relações de trabalho - que aliena o imaginário coletivo -, e a realidade precária, em que ausentes parâmetros civilizatórios mínimos de proteção ao trabalhador (DELGADO, 2020), a exemplo da exclusão do teletrabalho das normas de limitação da duração do trabalho.

No campo da subjetividade, essa dinâmica é capaz de provocar o adoecimento do trabalhador, o qual, desumanizado pela lógica do discurso ultraliberal da excelência e do produtivismo, pode sofrer com esgotamento físico e emocional, estresse, sobrecarga e com transtornos psicossomáticos e psíquicos (MENDES; VIVÈS, 2020). Entre possíveis perturbações psíquicas, o presente artigo se concentra na melancolia, caracterizada

[...] por um desânimo profundamente doloroso, uma suspensão do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amar, inibição de toda atividade e um rebaixamento do sentimento de auto-estima, que se expressa em auto-recriminações e autoinsultos, chegando até à expectativa delirante de punição. (FREUD, 1992, p. 131).

Freud desenvolve esse conceito a partir da diferenciação entre a melancolia e o luto. Ambos comportam um estado de ânimo de sofrimento profundo em relação à perda, faltando ao luto a perturbação ao sentimento de autoestima, perturbação esta que se faz presente na melancolia (FREUD, 1992). Trata a melancolia da perda de um objeto de natureza ideal (ao contrário do luto, não tem por objeto algo que morreu) e de difícil identificação, porquanto não é possível vislumbrar clara e conscientemente aquilo que se perdeu.

Essa perda desconhecida se traduz em um rebaixamento extremo da autoestima, no empobrecimento e no esvaziamento do próprio ego, que é entendido pelo sujeito adoecido como “indigno, incapaz e moralmente desprezível”. Assim, o sujeito melancólico rebaixa-se, recrimina-se, insulta-se, espera a rejeição e resigna-se diante de sua situação, em um quadro de “delírio de inferioridade”, a que pode se acrescentar a insônia, a recusa de alimento e a ausência de apego à vida (FREUD, 1992, p. 133).

Segundo Mendes e Vivès (2020), o adoecimento pelo trabalho é consequência dos modelos de gestão vigentes nas organizações modernas do trabalho capitalista assalariado, que, amparados na

acumulação, no produtivismo e no consumismo, têm “[...] forjado sujeitos melancólicos e uma melancolização patogênica que faz adoecer.”

Para os autores, a melancolia emergiria de um jogo de “surdo-mudo”, no qual “[...] o sujeito é silenciado pela ausência de resposta do Outro.” No âmbito das relações de trabalho, a tirania da voz do supereu se manifesta no discurso capitalista colonial a partir do imperativo “trabalhe e cale-se”, que faz demandas e exigências impossíveis ao trabalhador (MENDES; VIVÈS, 2020).

Envolto no jogo de surdo-mudo, o trabalhador crê que jamais será escutado, por isso se cala. Desse silêncio gritante surgem o adoecimento e o sofrimento de uma existência melancólica, na qual “[...] não se deseja mais nada e se pede menos ainda” e “[...] não há busca por uma experiência de satisfação renovável.” (MENDES; VIVÈS, 2020).

Especificamente no caso do teletrabalho, entende-se que a melancolização do trabalhador pode advir da perda dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho, propiciada pela incorporação da tecnologia, que, como visto, permite a prestação de serviços fora do estabelecimento e em horários não fixos, quase que em tempo integral, sem direito à desconexão. Essa situação seguramente muda a perspectiva do controle do tempo do trabalhador, alterando a própria noção de tempo de trabalho.

Se adotado enquanto estratégia de “escravidão digital”, o teletrabalho se agrega ao discurso capitalista da redução de custos, da maximização da produtividade e da disponibilidade eterna do trabalhador, intensificando-o por meio da ampliação das possibilidades de controle e vigilância e da diluição das fronteiras de trabalho e não trabalho.

Assim, o quadro de relativização do tempo e do espaço de trabalho se traduz em flexibilização e até desregulamentação de direitos fundamentais trabalhistas, sobretudo o direito à limitação da jornada, em um contexto laborativo de demandas ininterruptas, de exigência de produtividade total e de conexão digital interminável, em que não existe vida para além do trabalho. Essa

situação é agravada, conforme aponta Fincato (2009), pelo isolamento social e pelo sentimento de exclusão da sociedade, não sendo o trabalhador capaz de vislumbrar os resultados efetivos e a importância de seu trabalho.

Melancolizado, o teletrabalhador se vê paralisado e impotente e, por não mais se reconhecer no trabalho e não se ver reconhecido no trabalho, perde a crença na possibilidade de produzir saídas, de renovar o sentido do trabalho, de ser criativo, resignando-se.

Diante desse quadro de melancolia no teletrabalho, retomam-se os ensinamentos de Mendes e Vivès (2020), para os quais a “desmelancolização” do sujeito adoecido, ou seja, a desarticulação do estado de vivência melancólica, dá-se a partir do chamado do sujeito a se fazer “invocante”, possível “[...] na suposição de que há uma pessoa não surda que pode escutá-lo e levá-lo, além do choro silencioso que o invade a se fazer escutar.” Esse processo de falar e se fazer escutar pode se concretizar especialmente por meio da escuta clínica.

No plano jurídico, Delgado (2020) compreende que o papel do “sujeito invocante” deve ser “[...] atribuído ao intérprete do Direito, em suas várias frentes jurídico-institucionais de atuação [...]”, mediante a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, via na qual o trabalhador encontrará o chamado para se fazer ouvir e experimentar o “[...] sentido de pertencimento constitucional, atributo do direito fundamental ao trabalho digno.”

Se é por meio da efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas que haverá espaços e alternativas para a emancipação do sujeito trabalhador, em “[...] relações de trabalho de alteridade e de reconhecimento[...]” (DELGADO, 2020), sobressai a urgência da concretização do direito fundamental à limitação de jornada e à desconexão do teletrabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo destacou a proeminência do regime de teletrabalho no contexto da pandemia do coronavírus, graças à incorporação

da tecnologia a permitir a realização de trabalho fora do ambiente empresarial. Tendo isso em vista, refletiu sobre as interações entre trabalho e tecnologia no contexto da indústria 4.0 e traçou o quadro da regulamentação justrabalhista pertinente, destacando a perspectiva de diluição dos referenciais de tempo e de espaço de trabalho.

O texto procurou demonstrar que, no teletrabalho, a rotina de aceleração e de um ofício sem pausas e sem proteção jurídica estruturada em relação à jornada de trabalho contribui para o desencadeamento da melancolia no trabalho. Sob a perspectiva do Direito do Trabalho constitucionalizado, compreende-se que a desarticulação do estado de vivência melancólica do teletrabalhador será exequível mediante a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, via pela qual o trabalhador encontrará o chamado para se fazer ouvir e experimentar o sentido de pertencimento constitucional, característico do direito fundamental ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do trabalho: subsunção real da viração*. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 30 abr. 2020.

ANTUNES, Ricardo. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. (2017). *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

CRARY, Jonathan. (2016). *24/7: capitalismo tardio e os fins do sono*. Tradução: Joaquim Toledo Jr. São Paulo: Ubu, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Apresentação da Revista LTr*. 5. ed. n. 84. São Paulo, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo, LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. *O que vem depois da crise? O Estado Social nos lembra o seu papel*. JOTA. 08 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-que-vem-depois-da-crise-o-estado-social-nos-lembra-o-seu-papel-08042020>. Acesso em: 04 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FINCATO, Denise. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. *Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça*, v. 3, n. 9, p. 101-123, 2009. Disponível em: <http://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/467>. Acesso em: 07 maio 2020.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. *Revista eletrônica [do] TRT da 9ª Região*. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>. Acesso em: 30 abr. 2020.

FREUD, Sigmund. Luto e melancolia. Tradução: Marilene Carone. *Novos estudos*, n. 32, mar. 1992.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. (2018). *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

KITANISHI, Bruna Oliveira Sousa. As faces do teletrabalho e uma análise do controle de jornada à luz da lei n. 13.467/2017. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. Campinas, São

Paulo, n. 54, p. 283-300, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169172?show=full>. Acesso em: 07 maio 2020.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. (2018). *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Brasília. 318 f. Tese de Doutorado. Orientação: Gabriela Neves Delgado. Faculdade de Direito, Universidade de Brasília. Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%*c3*%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/34531/1/2018_MariaCec%c3%adliadeAlmeidaMonteiroLemos.pdf). Acesso em: 07 maio 2020.

MENDES, Ana Magnólia; VIVÈS, Jean-Michel. *Voz do supereu e melancolização no trabalho que adocece*. (no prelo).

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ROSA, Hartmut. *Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, p. 9-49, 2011. Disponível em: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Rosa-Hartmut.-Conseucienas-eticas-y-politicas-de-la-aceleracion.41-pags-pdf.pdf>. Acesso em: 07 maio 2020.

SCHAWB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2019.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei 13.467/2017 e da med. prov. n. 808/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

CORONAVÍRUS E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: DE PANDEMIAS, PANTOMIMAS E PANACEIAS

Guilherme Guimarães Feliciano*
Paulo Roberto Lemgruber Ebert**

INTRODUÇÃO - A PANDEMIA: ESCALADA DO DESALENTO

Nos primeiros dias de 2020, o mundo soube do surto endêmico de uma nova forma de coronavírus - o *SARS-CoV-2* -, à altura restrito à cidade de Wuhan, capital da província da China central, entrecortada pelos rios Yangtzé e Han. Ao contrário de seus análogos já conhecidos (a SARS e a MERS, p. ex.¹), a doença provocada pelo *SARS-Cov-2* - conhecida como *COVID-19* - tinha por características sintomáticas a manifestação mais intensa e

* Professor Associado II do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté - SP. Livre-Docente em Direito do Trabalho e Doutor em Direito Penal pela FDUSP. Doutor em Ciências Jurídicas pela Faculdade de Direito de Lisboa.

**Advogado. Professor universitário. Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Especialista em Direito Constitucional pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário de Brasília (UnICEUB).

¹ Identificaram-se, até este momento, sete variedades de coronavírus humanos (HCoVs), entre eles o SARS-COV (causador da SARS, ou Síndrome Respiratória Aguda Grave), o MERS-COV (causador da MERS, ou Síndrome Respiratória do Oriente Médio) e o SARS-CoV-2 (vírus causador da COVID-19). Cfr. “Folha informativa - COVID 19”, 14.05.2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 14 maio 2020.

duradoura de coriza, febre, diarreia, vômito, falta de apetite, perda do olfato e do paladar, aguda dificuldade respiratória e dores no corpo que poderiam evoluir para um quadro de pneumonia grave.

Desde a fase epidêmica, combater o avanço da síndrome se tornou a preocupação prioritária da Organização Mundial da Saúde, que logo a classificou como “emergência de saúde pública de importância internacional” (= “*public health emergency of international concern*”, ou PHEIC), no mais elevado nível de alerta do Regulamento Sanitário Internacional. Na dicção de Tedros Adhanom Ghebreyesus (diretor-geral da OMS) e de Roberto Azevêdo (diretor-geral da OMC),

[o] objetivo do Regulamento Sanitário Internacional é prevenir, proteger contra, controlar e proporcionar uma resposta de saúde pública à disseminação internacional de doenças de modo proporcional aos riscos à saúde pública, com vista a minimizar a interferência no tráfego e no comércio internacionais. As regras da OMC fornecem aos governos as flexibilidades necessárias para enfrentar situações de escassez de suprimentos médicos essenciais e/ou desafios de saúde pública. No entanto, qualquer medida tomada para promover a saúde pública deve ser “direcionada, proporcional, transparente e temporária”, em consonância com os recentes apelos dos líderes mundiais. Os governos devem evitar medidas que possam interromper as cadeias de fornecimento e impactar negativamente as pessoas mais pobres e vulneráveis, notadamente em países em desenvolvimento e menos desenvolvidos que são tipicamente dependentes de importações de medicamentos e equipamentos médicos.²

² AZEVÊDO, Roberto; GHEBREYESUS, Tedros Adhanom. *Joint statement*. 20.0.2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/detail/20-04-2020-joint-statement-by-wto-director-general-roberto-azevedo-and-who-director-general-tedros-adhanom-ghebreyesus>. Acesso em: 15 maio 2020. Tradução livre. No original em inglês: “*The purpose of the International Health Regulations is to prevent, protect against, control and provide a public health response to the international spread of disease in ways that*

A sigla COVID-19 combina a expressão anglófona “*Coronavirus disease*” com o ano de surgimento da moléstia (2019). Nas semanas e meses seguintes, o surto ganharia o *status* de epidemia, atingindo as demais metrópoles chinesas e extrapolando as fronteiras daquele País em direção ao Japão e à Coreia do Sul para, então, se dispersar por todo o mundo, no embalo do frenético trânsito de pessoas e de bens a caracterizar a economia globalizada do século XXI. Em 11 de março de 2020, era reconhecida como uma **pandemia**: doença de alto poder de contágio, que se espalha velozmente ao longo das fronteiras nacionais, alcança vários Estados nacionais e tende à contaminação planetária.³

No final de fevereiro, após a COVID-19 se propagar em solo europeu, foram registrados os primeiros casos no Brasil. No decorrer

are commensurate with public health risks, with a view to minimizing interference with international traffic and trade. WTO rules provide governments with the flexibilities they may need to address essential medical supply shortages and/or public health challenges. But any measure taken to promote public health that restricts trade should be ‘targeted, proportionate, transparent and temporary’, consistent with recent calls from world leaders. Governments need to avoid measures that can disrupt supply chains and negatively impact the poorest and most vulnerable, notably in developing and least developed countries that are typically reliant on imports of medicines and medical equipment.” A declaração conjunta foi publicada após o reconhecimento do estado de pandemia global.

³ Cfr. GREENBERG, Raymond S.; DANIELS, Stephen R.; FLANDERS, W. Dana; ELEY, John William; BORING, III, John R. *Epidemiologia clínica*. Trad. BURNIER, Jussara. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005. p. 18 e ss. As pandemias - de que são (ou foram) exemplos a peste negra (século XIV, dizimando cerca de 200 milhões de pessoas em 10 anos), a gripe espanhola (que matou aproximadamente 50 milhões de pessoas entre 1918 e 1920) e a própria SIDA (modalidade de “pandemia duradoura”, que já infectou 38 milhões de pessoas no mundo) - diferem conceitualmente das epidemias, das endemias e dos surtos. A **epidemia** espalha-se dentro dos limites de um mesmo país, superando os números ordinários de contágio esperados pelas organizações nacionais de saúde. A **endemia** atinge determinada região com frequência (a chamada “faixa endêmica”), afetando basicamente os habitantes daquela região, não raro em condições de sazonalidade (e.g., a febre amarela em municípios da região Norte do Brasil); nos termos do art. 20, II, § 1º, “d”, da Lei n. 8.213/1991, descaracteriza-se a patologia como doença do trabalho, “[...] salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho” (= demonstração/presunção denexo etiológico). O **surto**, enfim, extrapola os números ordinários de contágio, mas alcança espaços geograficamente restritos e tende a ter curta duração, sem sazonalidades (e.g., um surto de sarampo em determinado grupo escolar).

do mês de março, os doentes já eram contados aos milhares e os mortos às centenas, restando ao Ministério da Saúde reconhecer - e anunciar - a ocorrência de transmissão comunitária em todo o território nacional. Em termos epidemiológicos, tal estágio é caracterizado pela dispersão autônoma da doença em uma determinada região geográfica e pela impossibilidade de identificação e de controle a respeito de sua cadeia de contágio.⁴ No momento em que encerramos a redação deste artigo, o Brasil ultrapassa a marca dos catorze mil mortos pelo novo coronavírus (no mundo, somam-se mais de 302 mil óbitos).⁵

1 A PANDEMIA, A CONSTITUIÇÃO E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO - CORONAVÍRUS E POLUIÇÃO LABOR-AMBIENTAL. A PANTOMIMA: MP 927/2020

A partir do momento em que se reconhecia nacionalmente o fenômeno da transmissão comunitária, a dispersão do coronavírus adquiriu outro patamar, tornando-se uma questão efetivamente ambiental, na medida em que a circulação do microorganismo nos espaços naturais e artificiais que abrigam a população em geral passou a consubstanciar risco biológico sistêmico e agravado.⁶ No

⁴ Segundo o conceito epidemiológico definido pelo próprio Ministério da Saúde, a transmissão comunitária compreende “[a] incapacidade de relacionar casos confirmados através de cadeias de transmissão para um grande número de casos ou pelo aumento de testes positivos através de amostras sentinela (testes sistemáticos de rotina de amostras respiratórias de laboratórios estabelecidos.)” Disponível em: http://maismedicos.gov.br/images/PDF/2020_03_13_Boletim-Epidemiologico-05.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

⁵ Cfr., por todos, “Covid: Brasil ultrapassa 12 mil mortos e atinge marca de 881 mortes em 24 h”. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/05/12/coronavirus-covid19-casos-mortes-brasil-12-maio.htm>. Acesso em: 14 maio 2020.

⁶ Sobre o caráter sistêmico (ou, mais, *gestáltico*) dos fenômenos de natureza ambiental, cfr., por todos, SOARES, Guido Fernando Silva. *As responsabilidades no direito internacional do meio ambiente*. Campinas: Komedi Editores, 1995, *passim*. E, no campo labor-ambiental, v. FELICIANO, Guilherme G. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*. São Paulo: LTr, n. 20, p. 166-170, 2002; FELICIANO, Guilherme G. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito individual do trabalho*: curso de revisão e atualização. São Paulo: Elsevier, 2011. p. 287-306.

estágio de transmissão comunitária, qualquer indivíduo está sujeito, em maior ou menor grau, a adquirir a COVID-19 nos lugares em que frequenta; e, mais, a transportar o agente transmissor para outros espaços, de modo que o vírus passou a ser um vetor biológico de base antrópica (porque disseminado pelo ser humano) passível de interferir negativamente na qualidade de vida da coletividade e de seus integrantes.⁷

Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho, a compreender o sistema formado pelas condições físicas, psíquicas e organizacionais que circundam os indivíduos no desempenho de suas atividades profissionais, passou a figurar como um possível espaço de entronização e circulação do novo coronavírus, de modo que aquele risco agravado, presente na generalidade dos espaços

⁷ Sobre a correlação entre meio ambiente e qualidade de vida, Michel Prieur assevera que “[h]oje estamos em vias de consolidar as reflexões formuladas há muito pelos naturalistas e ecologistas, no sentido de que o homem enquanto espécie viva faz parte de um sistema complexo de relações e de interações com seu meio natural. Disso resulta que toda ação humana tem o condão de acarretar efeitos diretos e indiretos. Sendo assim, o meio ambiente é o conjunto de fatores que exercem influência sobre o meio em que vive o homem. [...] Esse termo genérico carece, no entanto, de ser aperfeiçoado e complementado por uma série de outros vocábulos usualmente empregados em sentidos frequentemente próximos, a saber, ecologia, natureza, qualidade de vida e lugar de vida.

[...] A expressão [qualidade de vida] tornou-se uma espécie de complemento necessário à própria definição de *meio ambiente*. Ela quer exprimir o desejo de se buscar os aspectos qualitativos da vida em detrimento dos aspectos quantitativos (nível de vida) e de exprimir, de modo claro, que o conceito de meio ambiente não diz respeito tão-somente à *natureza*, mas também ao homem no que concerne às suas relações sociais, de trabalho e de lazer” (PRIEUR, Michel. *Droit de l’environnement*. 5ª édition. Paris: Dalloz, 2004. p. 1-4). No original: “*Aujourd’hui éclate au grand jour ce qui résultait depuis fort longtemps des réflexions des naturalistes et écologues, à savoir que l’homme comme espèce vivante fait partie d’un système complexe de relations et d’interrelations avec son milieu naturel. Il en résulte que toute action humaine a des effets directs ou indirects insoupçonnés. De ce fait, l’environnement est l’ensemble des facteurs qui influent sur le milieu dans lequel l’homme vit. [...] Ce terme général mérite cependant d’être précisé et complété par une série d’autres vocables couramment utilisés dans sens souvent voisins : écologie, nature, qualité de la vie, cadre de vie. [...] La formule [qualité de la vie] est devenue une sorte de complément nécessaire à l’environnement. Elle veut exprimer la volonté d’une recherche du qualitatif après les déceptions du quantitatif (niveau de vie) et bien marquer que l’environnement concerne non seulement la nature mais aussi l’homme dans ses rapports sociaux, de travail, de loisirs.*”

naturais e artificiais, também passou a integrá-los e a condicionar decisivamente a qualidade de vida dos trabalhadores ali inseridos.⁸

Pode-se afirmar, portanto, que a entronização e a circulação do novo coronavírus nos espaços laborais constitui, em um contexto de transmissão comunitária de base antrópica (i.e., por meio de seres humanos), um nítido suposto de poluição labor-ambiental, na medida em que tal possibilidade acaba por instituir naqueles espaços um estado de “desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho [e] da organização do trabalho”, de modo a ocasionar aos indivíduos ali ativados “[...] riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental [...] arrostando-lhes, assim, a sadia qualidade de vida”.⁹ Ou, na esteira da Lei n. 6.938/1981 - como preferimos (de modo a evitar polêmicas conceituais¹⁰) -, um estado de

⁸ Segundo o conceito formulado por Norma Sueli Padilha, “[o] meio ambiente do trabalho compreende o habitat *laboral* onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa [e] abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente de trabalho. [...] Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do Texto Constitucional, não resta dúvida que entre ‘todos’, inclui-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente que, embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos.” (PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 373-375.)

⁹ MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017. p. 234.

¹⁰ Em relação ao conceito de Ney Maranhão, p. ex., entendemos que a “intolerabilidade” dos riscos não pode ser um elemento do conceito de poluição labor-ambiental; antes, é uma consequência da configuração do estado labor-ambiental de degradação antrópica, na medida em que poderemos ter desequilíbrio labor-ambiental, com os efeitos do art. 14, parágrafo único, da Lei n. 6.938/1981 - responsabilidade civil objetiva -, mesmo nos casos em que o empregador observe rigorosamente os limites de tolerância da legislação relativa à saúde e à segurança no trabalho (CLT, decretos, NRs etc.), caso aos riscos artificialmente criados se somem, p. ex., riscos externos de origem natural (e.g., na combinação deletéria entre as substâncias liberadas ou os materiais fornecidos, por um lado, e as condições atmosféricas do local, por outro). Cite-se, como exemplo, caso julgado pelo 1º Autor deste artigo, junto à 1ª Vara do Trabalho de Taubaté/SP, em que certo vigilante havia sido atingido por uma descarga elétrica atmosférica, durante ronda noturna externa, por conta - entre outros fatores - de botas com biqueiras de aço que lhe foram fornecidas pelo empregador. Nesse exemplo, não se pode afirmar que o

[...] degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente [...] prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população [e] criem condições adversas às atividades sociais e econômicas. (art. 3º, III, “a” e “b”).

No ordenamento jurídico brasileiro, com efeito, o direito ao meio ambiente equilibrado, como consagrado pelo *caput* do artigo 225 da Constituição, abrange todos os aspectos naturais, artificiais e culturais - logo, físicos e imateriais - que circundam os seres humanos e que interferem na sua sadia qualidade de vida, incluindo-se aí aqueles que integram e condicionam o trabalho por eles desempenhado. Nesse sentido, o próprio Supremo Tribunal Federal já teve a oportunidade de reconhecer expressamente que “[...] a existência digna [...] perpassa necessariamente pela defesa do meio ambiente (art. 170, VI, da CRFB/88), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CRFB/88).”¹¹

E como corolário do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (“*ex vi*” do artigo 225, *caput*, c.c. artigos 193 e 200, VIII, da Constituição Federal), a *Lex legum* consagrou, no seu artigo 7º, XXII, o direito social jusfundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho”, que **(a)** realiza no plano laboral o princípio jurídico-ambiental da melhoria contínua (ou, como prefere Sebastião Geraldo de Oliveira, princípio do “risco mínimo regressivo”¹²), **(b)** é titularizado por todos os trabalhadores em atividade no território nacional (ou, fora dele, se em conexão com o ordenamento jurídico

fornecimento das botas tenha engendrado, por parte do empresário - o “sujeito poluidor” ao qual se imputa o resultado lesivo -, um risco “intolerável” para o empregado ou para o meio ambiente. Porque, todavia, houve a degradação das condições de segurança labor-ambiental com a combinação dos riscos internos e externos - e, logo, deu-se o estado de poluição -, é que se pode afirmar, “*a posteriori*” (e não “*a priori*”), que tais riscos combinados foram juridicamente intoleráveis. Essa objeção foi apresentada a Maranhão à altura da defesa de sua Tese de Doutorado (que originou o livro), em qualificada banca composta pela Universidade de São Paulo para esse fim.

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 664.335/SC. RELATOR: Ministro Luiz Fux. Plenário. DJ: 12.02.2015.

¹² OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 148.

brasileiro¹³), sejam ou não subordinados, e (c) traduz-se, para os empresários, nos deveres de antecipação, de planejamento e de prevenção dos riscos labor-ambientais. Tais deveres demandam, em síntese, a adoção de todas as medidas e instrumentos disponíveis no mercado, de acordo com o estado da técnica, que sejam economicamente viáveis e tecnologicamente aptos a promover a eliminação ou a mitigação das ameaças à vida, à integridade psicofísica e à saúde dos trabalhadores, de modo a precaaver e prevenir a ocorrência de quaisquer vicissitudes.¹⁴

Em linha com tal diretriz constitucional, a Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254/1994) - e, a nosso visto, internalizada com força de supralegalidade (mercê da inteligência do RE n. 466.343 e do RE n. 349.703, entre outros¹⁵) -, estabelece em seus artigos 16 a 18 que as empresas são obrigadas a garantir a segurança de seus processos operacionais com relação

¹³ V., e.g., Lei 7.064/1982, art. 3º, II. *In verbis*: “A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido [para o exterior] assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços: [...] II - a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.”

¹⁴ A precaução, como se sabe, diz com a tutela jurídica de proteção antecipada que atua nos contextos de incerteza científica (veja-se o Princípio 15 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992), enquanto a prevenção diz com essa mesma tutela em contextos ordinários, de modo a evitar a consumação de danos ambientais. A nosso ver, o conceito de precaução é, por assim dizer, uma “especialização” do conceito de prevenção. Cfr., por todos, FELICIANO, Guilherme G. Meio ambiente do trabalho..., p. 175-177; WERNER, Sascha. *Das vorsorgeprinzip: grundlagen, maßstäbe und begrenzungen*. In: *Umwelt- und planungsrecht*. Heidelberg: Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm, 2001, Band 21, n. 9, p. 335-340; ROCHA, Júlio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*. Mudanças de paradigma na tutela à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 238.

¹⁵ Ambos deram origem à Súmula Vinculante n. 25, pela qual “[é] ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito.” Tal como o art. 5º, LXVII, porém, o art. 7º, XXII, também se encontra no Título II da Constituição e encerra direito humano fundamental. No primeiro dos arestos citados (voto vencedor), lê-se o seguinte: “[...] diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na CF/1988, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante. [...]” (RE 466.343, rel. Min. Cezar Peluso, voto do min. Gilmar Mendes, Plenário, j. 03.12.2008, DJE 104 de 05.06.2009, Tema 60).

à integridade psicofísica de seus trabalhadores, bem como a implementar todas as medidas cabíveis, segundo a melhor técnica disponível, para elidir ou minimizar os riscos existentes em seus ambientes de trabalho, incluindo-se, aí, a elaboração de procedimentos destinados a lidar com situações de urgência.¹⁶

Logo, à luz do conceito de meio ambiente do trabalho contemplado pela Constituição Federal de 1988, bem como dos dispositivos constitucionais e convencionais que asseguram a sua higidez com vista ao resguardo da vida, da saúde e da segurança dos trabalhadores, convém repisar: o ingresso do novo coronavírus nos locais de trabalho, em um contexto de transmissão comunitária, configura um efetivo risco a desestabilizar o equilíbrio das condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores, configurando típica hipótese de poluição labor-ambiental (CF, art. 200, VIII, c.c. Lei n. 6.983/1981, art. 3º, III, “a” e “b”), uma vez consumada a contaminação interna.

Note-se, ademais, que, de acordo com a mesma Lei n. 6.938/1981, o poluidor é classificado em seu artigo 3º, IV, objetivamente, como “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental.” Daí porque, oportunizando a entronização e a circulação do novo coronavírus no meio ambiente artificialmente organizado, em condições de transmissão comunitária, há risco proibido ou “intolerável” - i.e., risco não inerente à atividade e desaprovado pela ordem jurídica - que convola o empregador em poluidor, para os fins do referido art. 3º, IV (ainda que indiretamente, à maneira das entidades

¹⁶ “Art. 16 - 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Art. 17 - Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 - Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.”

financiadoras, licenciadoras ou “oportunistadoras” em geral¹⁷), haja ou não “culpa” no fato da contaminação interna. Daí porque os tomadores de serviços em geral se encontram obrigados, por força do artigo 7º, XXII e 225, *caput*, da Constituição Federal e dos artigos 16 a 18 da Convenção n. 155 da OIT, a implementar programas e medidas concretas de prevenção destinadas a eliminar ou minimizar as ameaças derivadas do novo coronavírus.

E, nessa precisa ordem de ideias, entendíamos serem inconstitucionais, por malferimento ao art. 7º, XXII, da Constituição (risco mínimo regressivo), os artigos 15, 16, 17, 29 e 31 da Medida Provisória n. 927, de 22.3.2020. O art. 29 da MP 927/2020, em particular, era a mais cintilante das pérolas que coroavam a pantomima ensaiada naquele diploma, quanto à finalidade de proteção do trabalhador (já que o objetivo de preservação do emprego, externado no *caput* do art. 1º, há de ser necessariamente o de preservar o emprego decente¹⁸) e de respeito à ordem constitucional (já que o art. 2º enuncia, como perímetro de validade para os acordos individuais escritos - e, supõe-se, para todas as

¹⁷ Poluidor indireto é aquele que “não executa a atividade diretamente causadora do dano”, mas contribui para a lesão, desde que se vincule por um necessário “dever de segurança”; e tal será o caso, se entendermos que o empregador não “causa” a contaminação (porque o vírus já está circulando externamente, em condições de contaminação comunitária), mas a oportuniza, já que o meio ambiente de trabalho se transforma em uma “caixa de ressonância” contaminatória. Cfr. BECHARA, Erika. A responsabilidade civil do poluidor indireto e a obrigação *propter rem* dos proprietários de imóveis ambientalmente degradados. In: *Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura*. São Paulo: TJSP, março-abril/2019 (ano 20), n. 48, p. 143 e ss. V. também BENJAMIN, Antônio Herman. Responsabilidade pelo dano ambiental. In: *Revista de Direito Ambiental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, jan.-mar./2019, n. 9, *passim*.

¹⁸ E “trabalho decente”, segundo a Organização Internacional do Trabalho, é todo trabalho produtivo e de qualidade, igualitariamente acessível e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, apto a contribuir, qual condição fundamental, para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O conceito foi formalizado, na ordem jurídica internacional, em 1999, e depois reafirmado em 2008, na 97ª Conferência Internacional do Trabalho, com a aprovação da “Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa” (Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 15 maio 2020.)

possibilidades engendradas pela medida provisória - “os limites estabelecidos na Constituição”).

Com efeito, se no início de março de 2020 o Ministério da Saúde reconhecia publicamente o estado de transmissão comunitária do SARS-Cov-II em todo o território nacional, como poderia ser razoável que o Poder Executivo federal editasse, no final do mesmo mês, um ato normativo apto a suspender “a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais” (e esses, ademais, apenas se não houver exame demissional realizado há menos de cento e oitenta dias), consoante art. 15, *caput* e § 3º, da MP 927/2020? Como tal suspensão - que aumenta sensivelmente os riscos de internalização do novo coronavírus nos ambientes corporativos (quando o comando constitucional vai na direção da redução de riscos) - poderia colaborar para com o achatamento das curvas de contaminação, cada vez mais exponenciais em todo o país (caminhando-se, como dissemos alhures, para ser o epicentro global da pandemia¹⁹)? O que dizer, nesse contexto, da responsabilidade do empregador que, dispensando o exame médico admissional - como autoriza o art. 15 -, vier a inserir, em seus quadros de pessoal, trabalhador contaminado pelo SARS-Cov-2 que, ao tempo da admissão, apresentava boa parte dos sintomas da COVID-19? Poderá ulteriormente se eximir da responsabilidade civil derivada da contaminação dos demais empregados?

Entendemos que não (e, já por isso, a importância de que os coordenadores de PCMSO valham-se largamente da hipótese do art. 15, § 2º²⁰). A MP 927/2020 não introduz qualquer

¹⁹ Cfr. FELICIANO, Guilherme G.; TRINDADE, Rodrigo. COVID-19 e direitos humanos: sob as luzes de Filadélfia. *Migalhas*, 10.05.2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326480/covid-19-e-direitos-humanos-sob-as-luzes-de-filadelfia>. Acesso em: 15 maio 2020.

²⁰ “Art. 15. [...] § 2º. Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.” A norma, com efeito, não deve ser entendida apenas na perspectiva individualista do empregado que será (ou não) submetido ao exame médico, mas também em perspectiva coletiva e epidêmica, no interesse de todos os trabalhadores que serão de algum modo expostos ao convívio com tal empregado.

“imunidade” contra a responsabilidade civil, ao contrário da recente MP 966/2020²¹; e, a nosso ver, nem poderia fazê-lo, do ponto de vista constitucional, mercê da norma do art. 7º, XXVIII, 2ª parte, da CRFB (“[...] seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado [...]”). Se, ademais, a responsabilidade civil se estabelece em razão da degradação das condições de higiene e de segurança biológica do meio ambiente do trabalho - pela introdução furtiva do novo coronavírus, oportunizada pela ausência de exames médicos admissionais ou mesmo periódicos²² -, não caberá

²¹ Nos termos de seu art. 1º, agentes públicos só poderão ser responsabilizados civil ou administrativamente, por suas ações e omissões em condutas relacionadas à pandemia da COVID-19 (seja quanto ao “enfrentamento da emergência de saúde pública”, seja ainda quanto ao “combate aos efeitos econômicos e sociais decorrentes da pandemia”), “se agirem ou se omitirem com dolo ou erro grosseiro”. Por “erro grosseiro”, ademais, a MP compreende “o erro manifesto, evidente e inescusável praticado com culpa grave, caracterizado por ação ou omissão com elevado grau de negligência, imprudência ou imperícia” (art. 2º), considerando-se os obstáculos e as dificuldades reais do agente público, a complexidade da matéria e das atribuições exercidas pelo agente público, a circunstância de incompletude de informações na situação de urgência ou emergência, as circunstâncias práticas que houverem imposto, limitado ou condicionado a ação ou a omissão do agente público e, por fim, o contexto de incerteza acerca das medidas mais adequadas para enfrentamento da pandemia da COVID-19 e das suas consequências, inclusive as econômicas (art. 3º). Em síntese, portanto, a Medida Provisória 966/2020 afasta qualquer possibilidade de responsabilidade objetiva, civil ou administrativa, dos agentes públicos de quaisquer poderes ou unidades federativas da República, desde que estejam no desempenho de atos relacionados à pandemia. Em relação à responsabilidade civil, não se trata propriamente de uma novidade, já que o próprio art. 37, § 6º, da CRFB caminha em sentido semelhante (a responsabilidade civil objetiva, no caso, será do Estado - ou melhor, das pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos -, não do agente público, que só responde em caso de dolo ou culpa). Nada obstante, e mesmo assim, há quem divise inconstitucionalidades na MP 966/2020 - a nosso ver, com razão -, por não tratar dos casos de improbidade administrativa e por limitar as possibilidades do direito de regresso, por parte do Estado, a casos específicos de “culpa grave” (= “erro grosseiro”, na definição do seu art. 3º) Cfr. *Juristas afirmam que MP 966 é inconstitucional e pode beneficiar Bolsonaro*. UOL Notícias, 14.05.2020. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/05/14/juristas-afirmam-que-mp-e-inconstitucional-e-pode-beneficiar-bolsonaro.htm>. Acesso em: 15 maio 2020.

²² Sustentávamos, ao revés, que as linhas de crédito abertos pela MP 944/2020 pudessem ser ampliadas para permitir que as empresas incorporassem, a seus programas de controle médico e saúde ocupacional (PCMSO), ao menos durante o estado de

discutir a culpa do empregador, “*ex vi*” do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981.²³ De nada lhe valerá afirmar, portanto, que apenas dispensou os exames médicos porque “a lei” - *rectius*: a MP 927/2020 - autorizava-o a fazê-lo (embora o autorize, de fato e de direito, para fins administrativos). Afinal, como bem pondera Leme Machado, “pode haver poluição ainda que se observem os padrões ambientais”, i.e., ainda que o sujeito cinja-se estritamente aos limites da lei.²⁴ A ilicitude da poluição - inclusive a labor-ambiental - deriva do fato da degradação (Lei n. 6.938/1981, art. 3º, II: “alteração adversa das características do meio ambiente”), não apenas do descumprimento de leis, de atos normativos e/ou de posturas regulamentares e administrativas. E, por potencializar

calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020 (até 31.12.2020), *exames laboratoriais ou farmacêuticos de testagem* para identificação da COVID-19 e/ou do novo coronavírus. Com essa medida, o Governo contribuiria efetivamente para com o achatamento das curvas de contaminação. Não é, porém, o direito posto.

²³ *In verbis*: “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.”

²⁴ “[...] Em último lugar considera-se como poluição o lançamento de materiais ou de energia com inobservância dos padrões ambientais estabelecidos [Lei 6.938/1981, art. 3º, III, “e”]. Essa colocação topográfica da alínea é importante: pode haver poluição ainda que se observem os padrões ambientais. A desobediência aos padrões ambientais constitui ato poluidor, mas pode ocorrer que, mesmo com a observância dos mesmos, ocorram os danos previstos nas quatro alíneas anteriores, o que, também, caracteriza a poluição com a implicação jurídica daí decorrente.” (MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996. p. 358). O autor faz tais considerações ao desenvolver o conceito de poluição, reportando-se ao art. 3º, III, “a” a “d”, da Lei n. 6.938/1981. E, como visto, a hipótese de responsabilidade civil objetiva da Lei n. 6.938/1981 também se aplica aos casos de degradação do meio ambiente do trabalho com lesões, na esteira do próprio art. 927, § 1º, 1ª parte, do Código Civil, como ainda da tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal, em 12.03.2020, para o RE n. 828.040 (rel. Min. Alexandre de Moraes). *In verbis*: “O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com artigo 7º, inciso 28, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida por sua natureza apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.” (g.n.)

os contextos de degradação do meio ambiente de trabalho - opondo-se diametralmente, insista-se, às diretrizes normativas dos artigos 7º, XXII, e 225, *caput*, da CRFB -, os precitados artigos da MP 927/2020 (15, 16, 17, 29, 31) padeceriam de inconstitucionalidade “*tout court*” (ou, ao menos, desafiariam interpretações conforme à Constituição).

Nada obstante, o Supremo Tribunal Federal - a quem compete a função máxima de guardar a integridade do texto constitucional -, provocado a se manifestar sobre todos aqueles dispositivos, divisou inconstitucionalidade tão somente nos textos dos artigos 29 e 31; não nos demais preceitos. Com efeito, no último dia 29.04.2020, ao julgar a ADI 6342-MC/DF (ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista)²⁵, o Plenário do STF deliberou suspender tão somente a eficácia dos artigos 29²⁶ e 31²⁷ da MP 927/2020; quanto aos demais, referendou o indeferimento da medida cautelar, como pronunciado pelo Min. Marco Aurélio Mello em 26.03.2020. Assim, ainda que não concordemos com a decisão plenária - no que diz respeito aos artigos 15, 16 e 17 -, “*omnium earum iudicium habemus*” (ao menos neste momento).

²⁵ E, com ela, outras ações com idêntico ou similar objeto, propostas pela Rede Sustentabilidade (ADI 6344), pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (ADI 6346), pelo Partido Socialista Brasileiro (ADI 6348), pelo Partido Comunista do Brasil, pelo Partido Socialismo e Liberdade e pelo Partido dos Trabalhadores conjuntamente (ADI 6349), pelo Solidariedade (ADI 6352) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (ADI 6354).

²⁶ “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (*covid-19*) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexa causal.”

²⁷ “Art. 31. Durante o período de cento e oitenta dias, contado da data de entrada em vigor desta Medida Provisória, os Auditores Fiscais do Trabalho do Ministério da Economia atuarão de maneira orientadora, exceto quanto às seguintes irregularidades: I - falta de registro de empregado, a partir de denúncias; II - situações de grave e iminente risco, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas à configuração da situação; III - ocorrência de acidente de trabalho fatal apurado por meio de procedimento fiscal de análise de acidente, somente para as irregularidades imediatamente relacionadas às causas do acidente; e IV - trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil.”

2 ABANDONANDO OS CLAUSTROS GRAMATICAIS E AS CAVERNAS SEMÂNTICAS: A PANACEIA JURÍDICA TRINÁRIA - HOLISMO, PREVENCIÓNISMO, SOLIDARISMO - DEVERES E RESPONSABILIDADES PATRONAIS

Como antecipamos - e ainda à luz da Convenção n. 155 da OIT -, as medidas a serem implementadas pelos empresários, no resguardo do meio ambiente laboral e da integridade psicofísica dos trabalhadores, não se limitam às determinações legais e regulamentares expedidas pelos governos federal, estadual, municipal e/ou distrital, abrangentes das medidas concretas esperadas para este momento crítico. Nem tampouco há plena exoneração de responsabilidades (especialmente as administrativas e civis) apenas porque tais determinações foram observadas. Noutras palavras, será equivocado qualquer apego ao legalismo formal estrito - ensejador, nesta espécie, de um censurável reducionismo jurídico -, como será equivocado, para mais, propalar que somente as condutas positivadas de forma expressa nos textos normativos seriam exigíveis, ou ainda advogar a carência de respaldo legal para que se imponham quaisquer outras condutas de prevenção/precaução, mais abrangentes que as descritas (aliás, não descritas) na MP 927/20202 e na legislação correlata, aos empregadores e tomadores de serviços. Semelhante entendimento, típico das “síndromes de avestruz” que sazonalmente acometem lideranças brasileiras, não faz qualquer sentido em um ordenamento jurídico que reconhece força normativa aos princípios.²⁸

²⁸ Conforme assinala Gustavo Zagrebelsky, “[l]os principios [...] no imponen una acción conforme con el supuesto normativo, como ocurre con las reglas, sino una ‘toma de posición’ conforme con su ethos en todas las no precisadas ni predecibles eventualidades concretas de la vida en las que se puede plantear, precisamente, una ‘cuestión de principio’. Los principios, por ello, no agotan en absoluto su eficacia como apoyo de las reglas jurídicas, sino que poseen una autónoma razón de ser frente a la realidad. [...] La realidad, al ponerse en contacto con el principio, se vivifica, por así decirlo, y adquiere valor. En lugar de presentarse como materia inerte, objeto meramente pasivo de la aplicación de las reglas, caso concreto a encuadrar en el supuesto de hecho normativo previsto en la regla - como razona el positivismo jurídico -, la realidad iluminada por los principios aparece revestida de cualidades jurídicas propias. El valor se incorpora al hecho e impone

Bem ao revés, o que os artigos 16 a 19 da Convenção n. 155 da OIT (que, aliás, também é “lei” em sentido material) impõem aos empresários - com respaldo, igualmente, nos artigos 7º, XXII e 225, *caput*, da Constituição Federal - é o dever geral de proteção, de prevenção (= prevenção/precaução) e/ou de indenidade labor-ambiental, pelo(s) qual(is) compete aos gestores dos riscos das atividades econômicas(i.e., aos empresários e afins) o planejamento, a antecipação e a implementação das medidas que se mostrem necessárias, diante dos casos concretos, para evitar ou minimizar as situações de potencial contágio dos trabalhadores pelo novo coronavírus.²⁹ Essas obrigações derivam, ademais, do princípio constitucional da solidariedade, gerador de responsabilidades recíprocas entre as pessoas (CF, art. 3º, I e IV, 1ª parte), de deveres universais de proteção em relação aos sujeitos vulneráveis(CF, art. 3º, III, 1ª parte) e do reconhecimento da diversidade e da pluralidade social (CF, art. 3º, III, 2ª parte, e IV)³⁰; tudo isso se projeta, no plano jurídico-ambiental, como compartilhamento dos deveres de defesa e de preservação do meio ambiente - inclusive o do trabalho - para as presentes e futuras gerações, nos quais são solidários o Poder

la adopción de ‘tomas de posición’ jurídica conformes con él (al legislador, a la jurisprudencia, a la administración, a los particulares y, en general, a los intérpretes del derecho. El ‘ser’ iluminado por el principio aún no contiene en sí el ‘deber ser’, la regla, pero sí indica al menos la dirección en la que debería colocarse la regla para no contravenir el valor contenido en el principio.” (ZAGREBELSKY, Gustavo. Trad. GASCÓN, Marina. *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*. 6. ed. Madrid: Trotta, 2005. p. 118.)

²⁹ Nas palavras de Carlos Hugo Preciado Domènech, “[n]o sólo la libertad de organización del empresario, sino que también la libertad de emprender actividades peligrosas y la libertad de especificación de la prestación laboral y el poder de dirección del empresario se ven fuertemente limitados por la normativa de prevención de riesgos laborales. [...] La prevención de riesgos se integra de esta forma en la adopción de toda decisión empresarial [...], y a todos los niveles de decisión y gestión de la empresa [...], por lo que se integra - limitándola - en el núcleo mismo de la libertad organizativa de la empresa.” (DOMÈNECH, Carlos Hugo Preciado. *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Pamplona: Aranzadi, 2018. p. 534).

³⁰ Cfr., por todos, CASALI, Guilherme Machado. O princípio da solidariedade e o artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil. In: *Revista Eletrônica Direito e Política*. Itajaí: Univali, set.-dez./2006, vol. 1, n. 1, p. 236-237. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/guilherme%20%20machado%20casalli%20revista%20de%20direiro.pdf>. Acesso em: 16 maio 2020.

Público e a coletividade (CF, art. 225, *caput*), incluindo empregados e empregadores.

Formuladas tais premissas, pode-se afirmar, em termos gerais, que a primeira obrigação dos empresários em face dos riscos de introdução e proliferação do novo coronavírus nos locais de trabalho consiste na elaboração de um plano abrangente, no âmbito do respectivo PCMSO, capaz de **(i)** antecipar e registrar as possibilidades de ingresso daquele microorganismo em seus estabelecimentos; e **(ii)** prever as medidas coletivas e individuais de urgência a serem implementadas nas unidades produtivas com vista a debelar ou minimizar as possibilidades de contágio pelo SARS-Cov-2 por parte dos trabalhadores, na linha do que preleciona o artigo 18 da Convenção n. 155 da OIT.

Nessa alheta, a NR-1 do extinto Ministério do Trabalho (e, atualmente, “da” Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia), já com a nova redação conferida pela Portaria n. 6.730, publicada no Diário Oficial da União de 09.03.2020, estabelece textualmente, em seu item 1.4.1, que os empresários estão obrigados a avaliar e antecipar de maneira adequada e realista os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho, bem como a agir concretamente para elidir ou minimizar tais riscos, por intermédio **(i)** da reorganização dos fatores de produção; **(ii)** do estabelecimento de medidas de proteção coletiva e **(iii)** do fornecimento de equipamentos de proteção individual.³¹

Em segundo lugar, o dever geral de indenidade labor-ambiental subjacente aos sobreditos dispositivos constitucionais e convencionais impõe aos empresários a implementação

³¹ “1.4.1 Cabe ao empregador: a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; [...] e) determinar procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise de suas causas; [...] g) implementar medidas de prevenção, ouvidos os trabalhadores, de acordo com a seguinte ordem de prioridade: I. eliminação dos fatores de risco; II. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva; III. minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e IV. adoção de medidas de proteção individual.”

“intramuros” das medidas comezinhas de planejamento emergencial nacionalmente preconizadas para toda a população, em observância às recomendações técnicas emanadas das autoridades sanitárias para o combate à proliferação do novo coronavírus. Isso significa adaptar, às necessidades e às condições labor-ambientais concretas, as orientações voltadas para o público em geral, uma vez que os riscos gerais de contaminação (= risco geral da vida) incrementam-se nos espaços coletivos de trabalho, onde os indivíduos partilham da mesma geografia e se valem de equipamentos e de insumos coletivos durante longos períodos. Nesse sentido, são plenamente válidas para os locais de trabalho as seguintes diretrizes sanitárias de aplicação universal:

(a) o uso de equipamentos coletivos e individuais de segurança biológica, específicos para os riscos da pandemia, como são, notadamente, a instalação de recipientes fixos ou móveis de álcool gel (para uso coletivo) e o fornecimento de máscaras de proteção (não necessariamente de tipo cirúrgico) para o convívio em grupo;

(b) o distanciamento mínimo de, aproximadamente, dois metros entre os trabalhadores, a fim de evitar a aspiração das gotículas de saliva e de coriza exaradas em tosses, espirros ou mesmo na expiração do ar³²;

³² Veja-se, a propósito, que essas duas primeiras medidas configuram, para o Centro de Controle e de Prevenção de Doenças dos Estados Unidos da América (*Center for Disease Prevention and Control - CDC*), a principal medida de combate ao novo coronavírus, conforme se lê no respectivo portal: “Não há, atualmente, vacina disponível para prevenir a doença ocasionada pelo Coronavírus (COVID-19). [...] A melhor maneira de prevenir tal doença é evitar a exposição ao vírus. [...] O vírus costuma se espalhar de indivíduo para indivíduo: - Entre pessoas que estão em contato próximo umas com as outras (dentro de uma distância de 6 pés - equivalente a 1,83 metros). - Por intermédio de gotículas aspiráveis produzidas quando uma pessoa infectada tosse ou espirra. Essas gotículas podem aterrissar nas bocas e nos narizes das pessoas que estiverem próximas ou possivelmente inaladas em direção aos pulmões.” No original: *“There is currently no vaccine to prevent coronavirus disease 2019 (COVID-19). [...] The best way to prevent illness is to avoid being exposed to this virus. [...] The virus is thought to spread mainly from person-to-person.*

(c) a instalação e a disponibilização massiva de equipamentos e insumos destinados à lavagem frequente das mãos (basicamente, pias, torneiras com água corrente, sabão e toalhas descartáveis);

(d) a ventilação dos ambientes e a otimização da circulação do ar, evitando-se o confinamento dos indivíduos em espaços enclausurados;

(e) a higienização constante das bancadas, dos equipamentos de uso coletivo e dos instrumentos individuais utilizados no desempenho das atividades regulares³³;

(f) o afastamento imediato dos sujeitos integrantes dos chamados “grupos de risco” (portadores de comorbidades, pessoas com idade superior a sessenta anos, gestantes, diabéticos etc.)³⁴; e

Between people who are in close contact with one another (within about 6 feet). Through respiratory droplets produced when an infected person coughs or sneezes. These droplets can land in the mouths or noses of people who are nearby or possibly be inhaled into the lungs.” Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prepare/prevention.html>. Acesso em: 24 mar. 2020.

³³ De acordo com as orientações preventivas da Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) para o combate ao novo coronavírus (relativamente à população em geral), deve-se: “- Lavar as mãos principalmente antes de comer e após tossir ou espirrar; - Se não tiver água e sabão, usar desinfetante para as mãos a base de álcool; - Evitar tocar nos olhos, nariz e boca com as mãos não lavadas; - Usar lenço descartável para higiene nasal; - Cobrir nariz e boca ao espirrar ou tossir com um lenço de papel descartável ou com a parte interna do cotovelo (nunca as mãos); - Não compartilhar objetos de uso pessoal, como talheres, pratos, copos ou garrafas; - Manter os ambientes bem ventilados; - Limpar e desinfetar objetos e superfícies tocados com frequência, como celulares; - Evitar contato com pessoas que apresentem sinais da doença; - Evitar sair de casa; - Evitar locais de muita aglomeração; - Pessoas doentes devem permanecer em casa e, caso a doença se agrave, procurar a unidade básica de saúde; - Grupos vulneráveis, como idosos, crianças, gestantes, pessoas com doenças crônicas ou com imunodeficiência, devem ficar mais atentos às manifestações clínicas; - Profissionais de saúde devem utilizar medidas de precaução padrão, de contato e de gotículas (máscara cirúrgica, luvas, avental não estéril e óculos de proteção).” Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/como-se-prevenir-contra-o-coronavirus>. Acesso em: 27 mar. 2020.

³⁴ Vide nota n. 33, *supra*.

(g) o afastamento imediato dos sujeitos portadores de sintomas que permitam razoavelmente supor a contaminação pelo SARS-Cov-2 (e por isso seriam tão relevantes os exames médicos admissionais, periódicos e complementares, como apontado *supra*).³⁵

Ainda sobre essa gama de cuidados labor-ambientais indispensáveis (e, em particular, quanto à necessária higienização habitual dos equipamentos coletivos e individuais de trabalho), a Organização Internacional da Saúde destaca, em sua publicação dedicada à adequação dos locais de trabalho aos riscos advindos do novo coronavírus (*“Getting your workplace ready for COVID-19”*), que as pessoas podem se infectar, no meio ambiente do trabalho, a partir das gotículas de saliva ou de corrimento nasal depositadas no maquinário e no mobiliário de uso comum ou simplesmente por sua aspiração ainda no ar, o que reforça a necessidade do distanciamento de segurança entre os trabalhadores.³⁶

Em respaldo às imposições acima descritas - que, insista-se, deixam de ser meras “recomendações” sanitárias e se convolam

³⁵ Vide nota n. 33, *supra*.

³⁶ *“Como a COVID-19 se propaga*. Quando as pessoas infectadas com COVID-19 tosse ou exalam ar, eles soltam gotículas de fluido infectado. Muitas dessas gotículas caem em superfícies próximas e em objetos - tais como escrivaninhas, mesas ou telefones. As pessoas podem adquirir a COVID-19 ao tocarem nas superfícies ou nos objetos contaminados e quando tocam, na sequência, os olhos, nariz ou a boca. Se elas estão situadas em distância situada no raio de um metro de alguém com COVID-19 elas podem ser contaminadas através da aspiração das gotículas exaradas com a tosse e a respiração do doente. Em outras palavras, a COVID-19 se propaga do mesmo modo que a gripe comum.” No original: *“How COVID-19 spreads. When someone who has COVID-19 coughs or exhales they release droplets of infected fluid. Most of these droplets fall on nearby surfaces and objects - such as desks, tables or telephones. People could catch COVID-19 by touching contaminated surfaces or objects - and then touching their eyes, nose or mouth. If they are standing within one meter of a person with COVID-19 they can catch it by breathing in droplets coughed out or exhaled by them. In other words, COVID-19 spreads in a similar way to flu.”* Disponível em: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2020.

em genuínas obrigações jurídicas para o empregador³⁷, mercê do risco profissional engendrado no interesse da atividade econômica (princípio da alteridade: CLT, art. 2º, *caput*) e do seu dever de garante do equilíbrio labor-ambiental (CRFB, arts. 7º, XXII, 225 e 200, VIII) -, a Organização Internacional do Trabalho editou, recentemente, o informe intitulado “*Las normas de la OIT y el COVID-19 (Coronavirus)*”, em que reitera as obrigações emanadas da Convenção n. 155 no sentido de que os empresários devem **(i)** implementar todas as medidas possíveis, segundo a melhor técnica, para reduzir ao mínimo os riscos inerentes à exposição ocupacional ao novo coronavírus, inclusive por intermédio do fornecimento de equipamentos de proteção individual; **(ii)** proporcionar aos trabalhadores as informações adequadas sobre tais riscos; **(iii)** estabelecer procedimentos de urgência para a situação geral da pandemia (ou, acrescentamos, para casos especiais concretamente identificados de contaminação comunitária intramuros); e **(iv)** notificar os casos de contaminação às autoridades sanitárias.³⁸

³⁷ Entenda-se bem essa afirmação: ainda que não haja dispositivo de lei estabelecendo textualmente que os locais de trabalho devem conter pias com água encanada e sabão ou equivalente para que os trabalhadores façam a higiene das mãos, ou tampouco impondo a obrigação patronal de fornecer máscaras de proteção contra gotículas de saliva, casos de contaminação pelo SARS-Cov-2 no meio ambiente de trabalho - que poderão ser inclusive *presumidos* (assim, p. ex., ante a existência de outros empregados já contaminados no mesmo ambiente), notadamente após a oportuna suspensão da eficácia do art. 29 da MP 927/2020 nos autos da ADI 6342-MC/DF - possivelmente levarão à responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais derivados daquela contaminação. Ao reconhecê-la, o que os juízes do Trabalho estarão afirmando, nas entrelinhas de seus julgados - ou mesmo textualmente, como parece ser o caso - é que o dever geral de proteção incluía tais obrigações, conquanto não expressas na legislação específica, qual deveres acessórios do contrato individual do trabalho (à maneira de outros tantos que a doutrina e a jurisprudência já conhecem bem, para empregado e/ou empregador, conquanto tampouco constem de cláusulas contratuais ou de dispositivos legais: o dever de informação, o dever de lealdade, o dever de não concorrência etc.).

³⁸ “*Seguridad y salud en el trabajo. ¿Qué deberían hacer los empleadores durante el brote? [...] Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Los empleadores tienen la responsabilidad de suministrar, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, ropas y equipos de protección apropiados sin*

Nesse mesmo sentido, a *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA-US), agência responsável pelas políticas de saúde e segurança do trabalho nos Estados Unidos da América, publicou diretrizes destinadas a promover a organização dos locais de trabalho diante dos riscos ocupacionais representados pelo novo coronavírus. Relevante notar que a referida agência aponta, como etapas para a prevenção, exatamente (i) o “desenvolvimento de um plano de prontidão e resposta a doenças infecciosas” e (ii) “a implementação de medidas básicas de prevenção de infecções” com base nas orientações emanadas das autoridades sanitárias³⁹, na

costo alguno para el trabajador. Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar información adecuada y una formación apropiada en el ámbito de la SST; de consultar a los trabajadores sobre aspectos de SST relacionados con su trabajo; de prever medidas para hacer frente a situaciones de urgencia; y de notificar los casos de enfermedad profesional a la inspección del trabajo” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las normas de la OIT y el COVID-19. Ginebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_739939.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.)

³⁹ Segundo as diretrizes da OSHA: “Se ainda não existir, [o empregador deve] desenvolver um plano de preparação e resposta a doenças infecciosas que possa ajudar a orientar ações de proteção contra o COVID-19. [...] Fique a par das orientações das agências de saúde federais, estaduais, locais, tribais e/ou territoriais e considere como incorporar essas recomendações e recursos nos planos específicos do local de trabalho. [...] Siga as recomendações federais e estaduais, locais, tribais e/ou territoriais (SLLT) relativas ao desenvolvimento de planos de contingência para situações que possam surgir como resultado de surtos como: Aumento da taxa de absenteísmo dos trabalhadores; A necessidade de distanciamento social, turnos de trabalho escalonados, operações de redução de tamanho, prestação de serviços remotamente e outras medidas de redução de exposição. Opções para a realização de operações essenciais com uma força de trabalho reduzida, incluindo treinamento cruzado de trabalhadores em diferentes tarefas, a fim de continuar as operações ou prestar serviços de pico. Cadeias de suprimentos interrompidas ou atrasos nas entregas. [...] Para a maioria dos empregadores, a proteção dos trabalhadores dependerá da ênfase em medidas básicas de prevenção de infecções. Conforme apropriado, todos os empregadores deverão implementar boas práticas de higiene e controle de infecções, incluindo: Promover a lavagem frequente e completa das mãos, inclusive o fornecimento aos trabalhadores, clientes e visitantes do local de trabalho de um local para lavar as mãos. Caso o sabão e água corrente não estejam disponíveis imediatamente, fornecer esfregões para as mãos à base de álcool que contenham pelo menos 60% de álcool. Incentivar os trabalhadores a ficarem em casa se estiverem doentes. Incentivar a etiqueta respiratória, incluindo em relação a tosses e espirros. Fornecer aos clientes e ao público tecidos e recipientes para lixo.

linha do que foi abordado acima, como decorrência - entre nós - dos artigos 7º, XXII e 225, *caput*, c.c. art. 200, VIII, da Constituição Federal, ou ainda da Convenção n. 155 da OIT.

Voltamos, pois, às considerações que vínhamos de apresentar no tópico anterior, à luz da gestão jurídica dos riscos e das consequentes responsabilidades. Caso tais obrigações essenciais não sejam observadas pelos empresários, ter-se-á a instalação de risco proibido nos ambientes de trabalho por eles administrados, com degradação ambiental de base antrópica que permite considerá-los poluído - inclusive para os efeitos da Lei n. 6.938/1981 -, comprometendo potencialmente a vida, a saúde, a integridade psicofísica e/ou o bem-estar não apenas dos trabalhadores (subordinados ou não), mas também de toda a comunidade de entorno, mormente no atual contexto de transmissão comunitária

Os empregadores devem explorar se podem estabelecer políticas e práticas, como locais de trabalho flexíveis [...] e horários flexíveis de trabalho (por exemplo, turnos alternados), para aumentar a distância física entre funcionários e entre os funcionários e outras pessoas, se as autoridades de saúde estaduais e locais recomendarem o uso de estratégias de distanciamento social. [...] Manter práticas regulares de limpeza, incluindo a limpeza e desinfecção de rotina de superfícies, equipamentos e outros elementos do ambiente de trabalho. [...] Espera-se que os produtos [...] sejam eficazes contra o SARS-CoV-2 com base em dados para vírus mais difíceis de matar. Siga as instruções do fabricante para usar todos os produtos de limpeza e desinfecção (por exemplo, concentração, método de aplicação e tempo de contato, EPI). [...] Os empregadores deverão desenvolver políticas e procedimentos para que os funcionários relatem quando estão doentes ou apresentem sintomas do COVID-19. Onde apropriado, os empregadores deverão desenvolver políticas e procedimentos para isolar imediatamente as pessoas que apresentam sinais e/ou sintomas do COVID-19 e treinar os trabalhadores para implementá-los. [...] Tomar medidas para limitar a disseminação das secreções respiratórias de uma pessoa que pode ter COVID-19. Forneça uma máscara facial, se possível e disponível, e peça à pessoa para que a use. [...] Proteger os trabalhadores em contato próximo (ou seja, a menos de um metro e oitenta) com uma pessoa doente ou que tenha contato prolongado/repetido com essas pessoas. [...] Instalação de filtros de ar de alta eficiência. Aumento das taxas de ventilação no ambiente de trabalho. Instalação de barreiras físicas, como proteções de plástico transparente.” (*OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. Diretrizes para a preparação dos locais de Trabalho para o COVID-19. Trad. SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho). Brasília: SINAIT, 2020. p. 9-14. V. também Coronavirus Resources. Disponível em: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>. Acesso em: 15 maio 2020.*

do novo coronavírus.⁴⁰ Os estabelecimentos de empresa não podem se transformar em “caixas de ressonância” infectológicas (v. nota n. 19, *supra*); ou tampouco em “criadouros de vírus”, na expressão mais comum dos sanitaristas.⁴¹ E a responsabilidade primeira por essa condição geral de assepsia, especialmente do ponto de vista jurídico, é precisamente do empresário (ou de quem a ele esteja equiparado: § 1º do art. 2º da CLT).

Nessa esteira, como dizíamos, a omissão patronal no que concerne à antecipação, à prevenção e ao combate efetivo dos riscos representados pela entronização do novo coronavírus em seus estabelecimentos - e isso se aplica a todas as atividades que envolvam trabalhadores, sejam ou não empresariais⁴² - sujeita-os, nos termos do § 1º do artigo 14 da Lei n. 6.938/1981, à responsabilização objetiva (i.e., independentemente da existência ou comprovação da culpa subjetiva de prepostos do empregador) por todos os danos físicos e psíquicos que, por conta da COVID-19, vierem a acometer os trabalhadores contagiados com o SARS-Cov-2, inclusive em função da inobservância das diretrizes sanitárias amplamente divulgadas para a contenção dos contágios.

⁴⁰ Sobre o dever geral de proibição de exposição de terceiros aos riscos, Karl Larenz assim o conceitua: “*A la transgresión de un derecho ajeno, particularmente a la lesión corporal o de la salud de otro (mediante acto positivo) se equipara la no evitación de un daño cuando se da o existe un deber jurídico de evitar su causación [...]. El daño producido ha de imputarse objetivamente al obligado, como ‘consecuencia’ de su inactividad, siempre que hubiese podido evitarse si él hubiese actuado conforme a su deber. No existe un deber general a preservar a otros ante daños posibles, ya que un deber tan amplio no podría prácticamente cumplirse; sería ilimitado. [...] En cambio, sí existe un deber de evitar un riesgo allí donde alguien está obligado por la ley (p. ej., al cuidado de ciertas personas) o por medio de contrato a la protección y vigilancia de otro (como, p. ej., el profesor de natación, el enfermero, la directora de un colegio de párvulos).*” (LARENZ, Karl. Trad.: BRIZ, Jaime Santos. *Derecho de obligaciones*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1959. t. II, p. 591-592.)

⁴¹ Cfr., e.g., https://www.em.com.br/app/noticia/bem-viver/2020/04/07/interna_bem_viver,1136140/em-tempos-de-pandemia-do-coronavirus-tapete-pode-ser-criadouro-do-mic.shtml. Acesso em: 15 maio 2020.

⁴² A Convenção OIT n. 155 aplica-se a todas as áreas de atividade econômica (art. 1.1); e, nos termos do seu art. 3.a, “a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública”.

Um obstáculo relevante para a aferição dessa responsabilidade apresentou-se com teor do artigo 29 da MP 927/2020, ao estabelecer que “os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.” Criava-se uma inexplicável inversão do ônus da prova em desfavor do trabalhador, na contramão da tendência universal do Direito Previdenciário (cada vez mais permeável às presunções de causalidade, como se vê, p. ex., no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991, que trata do nexo técnico epidemiológico). Mas, como esclarecido, a sua eficácia foi suspensa pelo Excelso Pretório, em sessão do último dia 29 de abril, exatamente porque fugiria da finalidade maior da MP 927/2020 - na dicção do Min. Alexandre de Moraes, “compatibilizar o valor social do trabalho, perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas” - e engendraria injustificáveis dificuldades para trabalhadores dos mais diversos segmentos, inclusive os ativados em atividades essenciais (Decreto n. 10.282/2020), constantemente expostos a intensos riscos de contaminação. Em termos conceituais e práticos, todavia, o referido art. 29 em nada obstará a aplicação do § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981, já que esse último dispositivo diz com a inexigibilidade forense de se demonstrar o elemento subjetivo da ação ou omissão do imputado (= dolo ou culpa por negligência, imperícia ou imprudência), não com a questão do nexo de causalidade⁴³ (ou, mais largamente, com o nexo de imputação normativa).

Quanto ao nexo causal propriamente dito, uma vez suspensa a eficácia do precitado art. 29, remanesce o regime probatório anterior, que bem pode deitar raízes, a nosso ver, no art. 20, § 1º, “d”, da Lei n. 8.213/1991, para efeitos previdenciários ou trabalhistas.

⁴³ Vide, nesse sentido, JOSSERAND, Louis. *De la responsabilité du fait des choses inanimés*. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1897. p. 7-53; SALEILLES, Raymond. *Les accidents de travail et la responsabilité civile. Essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle*. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1897. p. 75-79.

Por esse derradeiro dispositivo, não se considera doença do trabalho, para os fins do inciso II do art. 20 da Lei n. 8.213/1991,

a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (g.n.)

A premissa tem plena aplicação ao caso de pandemias, que afinal não diferem ontologicamente das endemias, se não pelas dimensões geográfica e temporal (vide nota n. 5, *supra*): “*ubi eadem ratio ibi idem ius*”. Daí que, havendo evidências de que o trabalhador infectado com o SARS-Cov-2 expôs-se à contaminação em função do seu trabalho - pense-se, *e.g.*, na condição de médicos, enfermeiros e técnicos ou auxiliares de enfermagem, na linha de frente do combate ao coronavírus (Decreto n. 10.282/2020, art. 3º, § 1º, I), ou mesmo na situação de trabalhadores ativados em empresas nas quais já se detectou a contaminação comunitária intramuros -, pode-se desde logo presumir o nexo de causalidade entre a afecção e a atividade laboral (CLT, art. 818, § 1º), cabendo ao empregador fazer a prova contrária.

De outra parte, a ausência de cuidados objetivos por parte dos empresários pode sujeitá-los, no plano pessoal, até mesmo à responsabilidade penal, por incursos, *e.g.*, nos tipos penais dos artigos 267 e 268 do Código Penal, que tratam respectivamente dos crimes de “causar epidemia, mediante a propagação de germes patogênicos” e de “infringir determinação do poder público, destinada a impedir introdução ou propagação de doença contagiosa”, ou ainda na contravenção penal do § 2º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991 (“[...] deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”).⁴⁴ Nessas hipóteses, por evidente, à condenação criminal

⁴⁴ Conquanto entendamos, em relação a esse último tipo penal (contravencional), haver inconstitucionalidade por violação à taxatividade penal. Cfr. FELICIANO, Guilherme Guimarães. Refundando o direito penal do trabalho: primeiras aproximações. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. São Paulo: FDU SP, jan./dez. 2009. v. 104, p. 339-375.

antepõem-se algumas garantias típicas do Direito Penal e Processual Penal, como as da taxatividade penal (“*nullum crimen, nulla poena sine lege certa*”), da proibição de analogia “*in malam partem*” (“*nullum crimen, nulla poena sine lege stricta*”)⁴⁵, da personalidade da pena e do “*favor rei*” (“*in dubio pro reo*”, inclusive no campo probatório: CPP, art. 486, VII). Mas, ainda assim, a possibilidade jurídica da reprimenda penal é inegável, para os casos extremos em que os empresários intencionalmente se recusam a implementar medidas comezinhas destinadas a minimizar os riscos de propagação do novo coronavírus, ou a providenciar o fechamento compulsório de seus estabelecimentos em hipóteses de risco grave e iminente.

E, na mesma ordem de ideias, diante de quadros críticos de franca contaminação comunitária intramuros e/ou de risco grave e iminente para a vida, a saúde e/ou a integridade física dos trabalhadores, a suspensão de atividades empresariais, imposta administrativamente (CLT, art. 161, *caput*⁴⁶) ou mesmo judicialmente (Enunciado n. 60 da I Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁴⁷) é medida que se impõe, encontrando respaldo não

⁴⁵ Cfr. TOLEDO, Francisco de Assis. *Princípios básicos de direito penal*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 171-171.

⁴⁶ “Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.”

⁴⁷ “60. INTERDIÇÃO DE ESTABELECIMENTO E AFINS. AÇÃO DIRETA NA JUSTIÇA DO TRABALHO. REPARTIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA. I - A interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, assim como o embargo de obra (artigo 161 da CLT), podem ser requeridos na Justiça do Trabalho (artigo 114, I e VII, da CRFB), em sede principal ou cautelar, pelo Ministério Público do Trabalho, pelo sindicato profissional (artigo 8º, III, da CRFB) ou por qualquer legitimado específico para a tutela judicial coletiva em matéria labor-ambiental (artigos 1º, I, 5º, e 21 da Lei 7.347/85), independentemente da instância administrativa. II - Em tais hipóteses, a medida poderá ser deferida [a] ‘inaudita altera parte’, em havendo laudo técnico preliminar ou prova prévia igualmente convincente; [b] após audiência de justificação prévia (artigo 12, *caput*, da Lei 7.347/85), caso não haja laudo técnico preliminar, mas seja verossímil a alegação, invertendo-se o ônus da prova, à luz da teoria da repartição dinâmica, para incumbir à empresa a demonstração das boas condições de segurança e do controle de riscos.” A redação original do enunciado fora proposta, à altura, pelo 1º Autor do presente artigo.

apenas no precitado artigo 161 consolidado, como também no inciso IV do artigo 14 da Lei n. 6.938/1981 e, acima deles, no próprio artigo 170 da Constituição Federal, a estruturar a ordem econômica brasileira sobre os princípios do “valor social do trabalho”, da “função social da propriedade” e da “defesa do meio ambiente”, e a lhe atribuir, como finalidade precípua, não a mera obtenção de resultados financeiros à custa da vida e da segurança dos trabalhadores e da coletividade em geral, mas sim a existência digna de todos.⁴⁸

Por fim, convém recordar que a Convenção n. 155 da OIT, em resguardo aos relevantíssimos bens jurídicos por ela protegidos (e igualmente tutelados pelos artigos 7º, XXII, e 225, *caput*, da Constituição Federal), legitima a paralisação do trabalho por parte dos próprios obreiros, “*ex vi*” de seus artigos 13⁴⁹ e 19, “f”⁵⁰, ante a constatação de um risco grave e iminente à sua vida ou à sua saúde.

⁴⁸ Sobre o dispositivo constitucional em apreço, Ana Frazão observa que “[a] função social da empresa é um conceito que foi consolidado não apenas para impedir o exercício anti-social da atividade empresarial, mas para direcioná-lo ao atendimento das finalidades sociais, inclusive mediante a imposição de deveres à empresa. [...] A função social da empresa traz em si uma proposta de reumanização, a fim de que os indivíduos possam ser reconhecidos como valores supremos e não como meros instrumentos da atividade econômica. [...] A função social da empresa é o corolário de uma ordem econômica que, embora constituída por vários princípios, possui a finalidade comum de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Daí porque diz respeito à responsabilidade da empresa não apenas perante seus concorrentes e os consumidores, mas também perante a sociedade como um todo.” (LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e propriedade*. Função social e abuso de poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 281-183.)

⁴⁹ “Art. 13. Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.”

⁵⁰ “Art. 19. Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: [...] f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.”

É também o que reza, no Estado de São Paulo, o § 2º do art. 229 da Constituição estadual.⁵¹ Será justamente esse o caso se os trabalhadores estiverem diante do risco iminente de transmissão comunitária do coronavírus no meio ambiente de trabalho, dada a inegável gravidade da COVID-19 (seja pelas altíssimas taxas de transmissibilidade, seja pela relativa letalidade - especialmente nos grupos de risco -, seja ainda pela inexistência de vacina conhecida).

Esse direito de resistência, se exercido coletivamente, configurará clara hipótese de greve ambiental, à qual não se aplica a regra do art. 7º, *caput, in fine*, da Lei n. 7.783/1989, eis que assegurados aos trabalhadores a integralidade dos direitos trabalhistas do período (“sem prejuízo de quaisquer direitos”), independentemente de negociação coletiva ou do exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. A greve ambiental é, nessa vereda, a manifestação coletiva de um direito constitucional de resistência que “tem por finalidade resguardar a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador em face da degradação ambiental.”⁵²

3 A PANDEMIA E AS DESONERAÇÕES PATRONAIS: PANACEIA, MAS NEM TANTO

Algumas palavras, enfim, sobre as possibilidades de desoneração jurídica que a pandemia pode criar para os próprios empregadores.

Uma vez que a pandemia do SARS-Cov-2 preordena um estado global de degradação das condições sanitárias - logo, um problema

⁵¹ “Art. 229. Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa. [...] § 2º. Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.”

⁵² Cfr. ARAÚJO, Fernando Silva de; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Greve ambiental e direito de resistência: a autotutela dos trabalhadores em defesa da sanidade no ambiente de trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães *et al.* *Direito ambiental do trabalho*. Apontamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2017. v. 3, p. 296.

ambiental, como desde logo assumimos -, cujas origens ainda não estão sequer esclarecidas⁵³, pode-se bem identificá-la como um fenômeno de força maior, inclusive para o empregador, eis que presentes os requisitos objetivo (= inevitabilidade do evento) e subjetivo (= ausência de culpa na produção do acontecimento), além de se conhecer a *causa* do evento (geralmente, fatos da natureza; e, na espécie, o próprio SARS-Cov-2).⁵⁴

Em vista disso, travou-se profícuo debate doutrinário sobre ser ou não, a pandemia, hipótese de força maior para os efeitos dos arts. 501 e 502 da CLT.⁵⁵ Adiante, à vista dos inúmeros atos emanados por autoridades públicas - administrativos, legislativos e, mais recentemente, judiciários⁵⁶ - determinando o fechamento de estabelecimentos ou até mesmo o “*lockdown*”⁵⁷, discutiu-se mais,

⁵³ Cfr., e.g., <https://saude.abril.com.br/medicina/coronavirus-pandemia-zoonose/>. Acesso em: 16 maio 2020.

⁵⁴ Cfr. DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. vol. 7, p. 79-80. Na força maior, ao contrário, a causa do dano é “*ab initio*” desconhecida (e.g., a explosão da aeronave em pleno voo) ou provém de fato de terceiro (e.g., greves, motins, comoções políticas etc. Daí porque temos dito que na força maior predomina o elemento da *inevitabilidade* (vide o art. 501, *caput*, da CLT), enquanto que no caso fortuito predomina o elemento da *imprevisibilidade*.

⁵⁵ Pelo art. 501, *caput*, “[e]ntende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”. Já o art. 502 dispõe que, “[o]correndo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478; II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.”

⁵⁶ Veja-se, nesse sentido, a medida liminar deferida pela Vara de Interesses Difusos e Coletivos da Comarca da Ilha de São Luís do Maranhão, em 30.04.2020, nos autos do Processo n. 0813507-41.2020.8.10.0001, a pedido do Ministério Público maranhense, determinando o bloqueio total (“*lockdown*”) de atividades naquela capital, em que 100% (cem por cento) dos leitos de unidades de terapia intensiva estavam já ocupados por pacientes portadores da COVID-19. Cfr. *Juiz ordena lockdown em São Luís, no Maranhão. Conjur*, 30.04.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-30/juiz-ordena-lockdown-todo-maranhao>. Acesso em: 16 maio 2020.

⁵⁷ O “*lockdown*” é a forma mais rigorosa de distanciamento social impositivo, envolvendo a restrição de circulação de pessoas em espaços públicos e o fechamento generalizado de todos os estabelecimentos e locais de convívio coletivo, ressalvadas as atividades essenciais.

se se poderia reconhecer, em tais contextos, o “*factum principis*”, para os efeitos do art. 486 da CLT.⁵⁸ E, nesse encaixe, encontram-se à disposição do leitor entendimentos para todos os gostos, predominando os que reconhecem a força maior - afinal, a própria MP 927/2020 di-lo textualmente (art. 1º, parágrafo único⁵⁹) -, mas não o fato do príncipe.⁶⁰

O debate é relevante, na medida em que a identificação de um ou outro instituto traduz relevantíssimos efeitos no Direito do Trabalho. Na dicção de Quevedo,

Não existe incompatibilidade entre o evento força maior e a caracterização do fato do príncipe. Pelo contrário. Constantes são as referências ao art. 486, CLT, como força maior causada pelo agente da administração pública. A diferença entre a força maior e o fato do príncipe se dá na ausência de responsável imputável no primeiro, hipótese em que os prejuízos são divididos entre empregado e empregador, onde o empregador paga 50% da indenização rescisória e o empregado recebe apenas 50% do que teria direito. Na hipótese do fato do príncipe, o empregador fica isento do pagamento da indenização rescisória, enquanto o empregado deverá receber 100% da indenização, que passa a ser responsabilidade do ente responsável pelo ato. Neste sentido: TST-14900.59.2001.5.15.0050, 3ª Turma, publicado em 28.08.2009.

⁵⁸ “Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.”

⁵⁹ “Art. 1º. [...] Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

⁶⁰ Cfr., por todos, QUEVEDO, Luiz Fernando. *A contenção ao coronavírus e o factum principis no direito do trabalho. Consultor Jurídico*, 04.04.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/contencao-coronavirus-ofactum-principisno-direito-trabalho>. Acesso em: 16 maio 2020.

A nosso ver, todavia, a discussão está mal posta em muitos desses ensaios doutrinários. Vejamos brevemente o porquê.

Em primeiro lugar, o fato de o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6/2020 ter sido “equiparado” à hipótese de força maior, nos termos do art. 501 da CLT (*ut* art. 1º, parágrafo único, da MP 927/2020), não significa necessariamente que a indenização rescisória - a saber, aquela do art. 18 da Lei n. 8.036/1990 (a que corresponde a hipótese do art. 502, II), correspondente a 40% sobre os depósitos do FGTS devidos durante o lapso contratual, ou então aquela do art. 479 da CLT (para contratos por prazo determinado) - será reduzida à metade. Para que o empregador tenha direito a tal redução, deve estar presente a hipótese do *caput* do art. 502 da CLT, a saber, o motivo de força maior (“*in casu*”, a pandemia) deve determinar a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos (aquele em que trabalhe o empregado cujo contrato foi rescindido). O emprego do verbo “determinar”, no *caput* do art. 501 consolidado, desafia aqui interpretação estrita: deve se estabelecer uma relação de necessidade entre a pandemia e o fechamento do estabelecimento ou a extinção da empresa (assim, *e.g.*, se se demonstrar que a queda abrupta, persistente e abrangente da demanda tornou a empresa ou o estabelecimento inviável economicamente, obrigando-a inclusive à recuperação judicial ou à autofalência, *ut* arts. 105 a 107 da Lei n. 11.101/2005). Afinal, trata-se de uma hipótese legal que *restringe* um direito social fundamental do trabalhador (art. 7º, I, da CRFB, c.c. art. 10, I, do ADCT); e, bem sabemos desde os clássicos, “*odiosa restringenda, favorabilia amplianda*” (“restrinja-se o odioso, amplie-se o favorável”).

Ao fim e ao cabo, será o Juiz do Trabalho a dizer, concretamente, se naquele específico caso litigioso deu-se ou não a hipótese do art. 502, II ou III, da CLT, ainda que não haja dúvidas quanto à configuração da força maior, mercê do art. 501. De resto, vale lembrar que, em todo caso, (a) “[a] imprevidência do empregador exclui a razão de força maior” (art. 501, § 1º), e, mais importante, (b) “[a] ocorrência do motivo de força maior que não

afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.”

Em segundo lugar, quanto ao “*factum principis*” (CLT, art. 486), parece-nos equivocado afirmar que não se configura, em hipótese alguma, porque o ato de autoridade que determina o fechamento dos estabelecimentos não é discricionário, mas “vinculado” a uma hipótese de força maior. Esse argumento não impressiona, a uma, porque os conceitos de força maior e de fato do príncipe não se excluem reciprocamente, como visto há pouco (ao contrário, o fato do príncipe pode mesmo ser entendido como uma espécie do gênero “força maior”⁶¹; ou, mais adequadamente, do gênero “caso fortuito”); a duas, porque o art. 486 da CLT não exige, em parte alguma, o caráter “discricionário” do ato, bastando que provenha de autoridade municipal, estadual ou federal; e, a três, porque os atos administrativos e legislativos que têm determinado o fechamento de estabelecimentos são decerto discricionários, na medida em que há irrecusável apreciação subjetiva das circunstâncias concretas da pandemia no âmbito da unidade federativa, sob o pálio da oportunidade e da conveniência; afinal, “discricionário” não é propriamente o ato, mas “a apreciação a ser feita pela autoridade quanto aos aspectos tais ou quais.”⁶² Não por outra razão, aliás, há casos de municípios contíguos, sujeitos às mesmas condições de risco sanitário, que adotaram políticas diametralmente opostas quanto à suspensão do comércio em geral.

⁶¹ Cfr., e.g., BELFORT, Fernando. *Factum principis e cessação do contrato*. 16.05.2020. Disponível em: <http://www.oprogressonet.com/blogs/prof-doutor-fernando-belfort/factum-principis-e-cessacao-de-contrato/100436.html>. Acesso em: 16 maio 2020.

⁶² BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 947-948. Para Bandeira de Mello, o poder discricionário da autoridade pública corresponde à “margem de liberdade conferida pela lei ao administrador a fim de que este cumpra o dever de integrar com sua vontade ou juízo a norma jurídica, diante do caso concreto, segundo critérios subjetivos próprios, a fim de dar satisfação aos objetivos consagrados no sistema legal.” (p. 414).

Poder-se-ia falar em ato administrativo vinculado se, p. ex., os prefeitos e governadores baixassem decretos para simplesmente fazer cumprir um decreto presidencial de estado de sítio (CF, arts. 21, V, 49, IV, 137, I, e 139, III e IV). Não foi o caso.

Daí porque, tecnicamente, atos administrativos municipais ou estaduais que determinam o fechamento de estabelecimentos podem, em tese, configurar conceitualmente o *“factum principis”*. Mas isto tampouco significa que a pessoa jurídica de direito público de que promana o ato deva necessariamente responsabilizar-se pela totalidade dos valores rescisórios dos empregados demitidos (v., e.g., TST, RR 14900.59.2001.5.15.0050, 3ª Turma, publ. 28.08.2009). A questão, mais uma vez, diz com a relação de necessidade entre o ato do príncipe e as rescisões contratuais, até mesmo porque, sendo espécie do gênero “força maior/caso fortuito”, o regramento da hipótese não pode se distanciar do próprio art. 502 da CLT. Assim, a responsabilidade da pessoa jurídica de direito público pressupõe, em todo caso, a impossibilidade de continuação da atividade (e, implícita a ela, a impossibilidade de preservação dos vínculos empregatícios). Se o empregador puder fazer frente às dificuldades econômicas oriundas da paralisação temporária do trabalho com as medidas trabalhistas complementares da Medida Provisória n. 936/2020⁶³, por exemplo, deverá valer-se delas, antes de cogitar demitir. Se, ao revés, por capricho ou decisão gerencial - e não por necessidade -, preferir demitir, não poderá seguramente evocar a norma do art. 486, *caput*, *in fine*, da CLT, para se exonerar dos pagamentos rescisórios pertinentes.

Se, porém, o juiz do Trabalho entender plausível o *“factum principis”* como tese de defesa, restar-lhe-á providenciar a intimação do representante legal da pessoa jurídica de direito público, nos termos do § 1º do art. 486 da CLT, para que, no prazo de trinta

⁶³ A saber, o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º, I a III).

dias, alegue o que entender devido. Sob o novo Código de Processo Civil (2015), a hipótese não é de “chamamento à autoria”, mas de denúncia da lide (CPC, art. 125, II). E alegando o Estado, em juízo, o que de direito, entendemos que o processo judicial segue na própria Justiça do Trabalho - sem “remessa ao Juiz Privativo da Fazenda” (CLT, art. 486, § 3º) -, ante os lindes de competência material instaurados pelo inciso I do art. 114 da Constituição de 1988, na redação da EC n. 45/2004. Noutras palavras, o § 3º do art. 486 consolidado não foi recepcionado pela nova ordem constitucional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo o que se viu, é certo que o contágio pelo SARS-Cov-2 e o conseqüente acometimento pela COVID-19 configuram, no atual contexto de transmissão comunitária e de circulação irrestrita do vírus, um novo risco biológico e social, que interfere sistematicamente no equilíbrio do meio ambiente humano, tanto em sua dimensão natural como em sua dimensão artificial (e, portanto, também no meio ambiente do trabalho). Essa nova realidade demanda dos empregadores, gestores que são de seus próprios espaços produtivos, a implementação de todas as medidas antecipatórias destinadas a neutralizar ou minimizar os impactos do novo coronavírus. Eis o seu dever de indenidade labor-ambiental, inexo aos contratos individuais de trabalho.

Por outro lado, internalizado o SARS-Cov-2 no meio ambiente de trabalho, transformando o estabelecimento em uma caixa de ressonância infectológica, configura-se um estado de degradação labor-ambiental, originado pelo elemento humano (= base antrópica), que a legislação define como poluição (Lei n. 6.938/1981, art. 3º). Sob tais circunstâncias, o empregador passa a responder civilmente pelos danos experimentados por seus trabalhadores, caso desenvolvam a COVID 19, independentemente da existência ou da prova de culpa “*lato sensu*” (= responsabilidade civil objetiva, *ut* § 1º do art. 14 da Lei n. 6.938/1981); e, havendo

dolo ou culpa, poderá responder pessoalmente até mesmo por ilícitos penais. Na esfera administrativa, ademais, abrem-se ensanchas para a interdição do estabelecimento (CLT, art. 161); e, na esfera coletiva, para a chamada greve ambiental (Convenção OIT n. 155, arts. 13 e 19, “f”).

Para evitar tais consequências, empregadores em geral devem lançar mão de medidas de planejamento e de ação tão excepcionais e ingentes quanto a própria pandemia, transcendendo a lógica do custo-benefício (monetização) para colimar sobretudo o resguardo, na maior medida possível, da vida, da saúde e da integridade psicofísica dos seus trabalhadores.⁶⁴

Resta encerrar com John F. Kennedy, que em certa ocasião atribuiu a Dante Alighieri - equivocadamente - a afirmação de que, na arquitetura do inferno, “os lugares mais quentes são reservados àqueles que escolheram a neutralidade em tempo de crise”. Não há, na “A Divina Comédia”, uma passagem com essas exatas características; há, sim, referência ao vestibulo onde ficariam os que, no episódio da rebelião de Lúcifer, não se rebelaram, nem foram fieis a Deus (“*non furon ribelli né fur fedel*”). De todo modo, a frase passou à posteridade e merece a nossa reflexão.

Ante a laicidade do Estado, cidadãos devem ser sobretudo fieis à Constituição; e, a partir dela, compreender as leis e organizar deontologicamente a realidade. As famílias do mundo choram, neste momento, mais de trezentos e sete mil mortos. Em alguns países - como o Brasil -, a pandemia sequer chegou em seu “pico”. Outras milhares de mortes virão. Neste momento, não cabem atalhos de neutralidade. A vontade primígena das constituições democráticas é a promoção da dignidade humana; e, portanto, a preservação da vida. Tempos de crise não são tempos para o

⁶⁴ Há, a propósito, importante estudo capitaneado por especialistas do *Imperial College* do Reino Unido, sobre as estratégias de combate à propagação do novo coronavírus diante de seu possível impacto em diversos países (dentre eles o Brasil). Cfr. WALKER, Patrick *et al.* *The Global Impact of COVID-19 and Strategies for Mitigation and Suppression*. *Abdul Latif Jameel Institute for Disease and Emergency Analytics, Imperial College London* (2020), *passim*.

arrefecimento de direitos fundamentais; antes, são tempos para a sua redobrada afirmação.⁶⁵ Juristas e tribunais devem compreender essa fatídica verdade, porque a utilidade última do Direito é mesmo a perpetuação da vida e do nosso modo de ser. E a alternativa aos resistentes será, o mais das vezes, o recolhimento prematuro aos vestíbulos da obsolescência.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Fernando Silva de; YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Greve ambiental e direito de resistência: a autotutela dos trabalhadores em defesa da sanidade no ambiente de trabalho. *In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et al. Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Volume 3. São Paulo: LTr, 2017.*

⁶⁵ “[...] Vale ressaltar que, embora se compreenda a insistência governamental e de certos setores econômicos em acelerar os acordos individuais, superestimando supostas consequências deletérias decorrentes da liminar concedida, em especial o “engessamento” das negociações, o fato é que constituiria precedente perigosíssimo afastar a vigência de normas constitucionais asseguradoras de direitos e garantias fundamentais, diante do momento de calamidade pública pelo qual passamos. Isso só poderia ocorrer - e mesmo assim em escala limitada e sob supervisão do Congresso Nacional - durante a decretação dos Estados de Defesa ou de Sítio, escrupulosamente delimitados nos art. 136 e 137 da Lei Maior. [...] Ora, a experiência tem demonstrado que justamente nos momentos de adversidade é que se deve conferir a máxima efetividade às normas constitucionais, sob pena de graves e, não raro, irreversíveis retrocessos. De forma tristemente recorrente, a história da humanidade tem revelado que, precisamente nessas ocasiões, surge a tentação de suprimir - antes mesmo de quaisquer outras providências - direitos arduamente conquistados ao longo de lutas multisseculares. Primeiro, direitos coletivos, depois sociais e, por fim, individuais. Na sequência, mergulha-se no caos! [...] A Constituição - é claro - não foi pensada para vigorar apenas em momentos de bonança. Ao contrário, o seu fiel cumprimento se faz ainda mais necessário em situações de crise, nas quais, na feliz metáfora de Jon Elster, ela serve como o mastro a que se prendeu Ulisses para que não se perdesse em meio ao canto das sereias, pois representa a derradeira barreira de proteção dos valores básicos da sociedade contra paixões ou interesses de uma maioria ocasional (Ulisses liberto: estudos sobre racionalidade, pré-compromisso e restrições. São Paulo: UNESP, 2009).” (STF, ADI 6363 MC-ED/DF, rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 13.04.2020 - g.n.).

AZEVEDO, Roberto; GHEBREYESUS, Tedros Adhanom. *Joint statement*. 20.04.2020. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/detail/20-04-2020-joint-statement-by-wto-director-general-roberto-azevedo-and-who-director-general-tedros-adhanom-ghebreyesus>.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de direito administrativo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BECHARA, Erika. A responsabilidade civil do poluidor indireto e a obrigação *propter rem* dos proprietários de imóveis ambientalmente degradados. In: *Cadernos Jurídicos da Escola Paulista da Magistratura*. São Paulo: TJSP, março-abril/2019 (ano 20). n. 48.

BELFORT, Fernando. *Factum principis* e cessação do contrato. 16.05.2020. Disponível em: <http://www.oprogressonet.com/blogs/prof-doutor-fernando-belfort/factum-principis-e-cessacao-de-contrato/100436.html>. Acesso em: 16 maio 2020.

BENJAMIN, Antônio Herman. Responsabilidade pelo dano ambiental. In: *Revista de Direito Ambiental*. São Paulo: Revista dos Tribunais, jan.-mar./2019, n. 9.

CASALI, Guilherme Machado. O princípio da solidariedade e o artigo 3º da Constituição da República Federativa do Brasil. In: *Revista Eletrônica Direito e Política*. Itajaí: Univali, set.- dez./2006. vol. 1. n. 1. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/guilherme%20machado%20casalli%20revista%20de%20direiro.pdf>. Acesso em: 16 maio 2020.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. vol. 7.

DOMÈNECH, Carlos Hugo Preciado. *Teoría general de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*. Pamplona: Aranzadi, 2018.

FELICIANO, Guilherme G. Meio ambiente do trabalho: aspectos gerais e propedêuticos. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*. São Paulo: LTr, 2002. n. 20.

FELICIANO, Guilherme G. Refundando o direito penal do trabalho: primeiras aproximações. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*. São Paulo: FDUSP, jan./dez. 2009, v. 104.

FELICIANO, Guilherme G. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (org.). *Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização*. São Paulo: Elsevier, 2011.

FELICIANO, Guilherme G.; TRINDADE, Rodrigo. *COVID-19 e direitos humanos: sob as luzes de Filadélfia*. Migalhas, 10.05.2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/326480/covid-19-e-direitos-humanos-sob-as-luzes-de-filadelfia>. Acesso em: 15 maio 2020.

GREENBERG, Raymond S.; DANIELS, Stephen R.; FLANDERS, W. Dana; ELEY, John William; BORING, III, John R. *Epidemiologia clínica*. Trad. BURNIER, Jussara. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.

JOSSERAND, Louis. *De la responsabilité du fait des choses inanimés*. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1897.

LARENZ, Karl. Trad: BRIZ, Jaime Santos. *Derecho de obligaciones*. Tomo II. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1959.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e propriedade*. Função social e abuso de poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito ambiental brasileiro*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARANHÃO, Ney. *Poluição labor-ambiental*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION. *Diretrizes para a preparação dos locais de trabalho para o COVID-19*. Trad. SINAIT (Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho). Brasília: SINAIT, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Las normas de la OIT y el COVID-19*. Ginebra: OIT, 2020.

PADILHA, Norma Sueli. *Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PRIEUR, Michel. *Droit de l'environnement*. 5^e Édition. Paris: Dalloz, 2004.

QUEVEDO, Luiz Fernando. A contenção ao coronavírus e o *factum principis* no direito do trabalho. *Consultor Jurídico*, 04.04.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-04/contencao-coronavirus-ofactum-principisno-direito-trabalho>. Acesso em: 16 maio 2020.

ROCHA, Júlio César de Sá. *Direito ambiental do trabalho*. Mudanças de paradigma na tutela à saúde do trabalhador. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SALEILLES, Raymond. *Les accidents de travail et la responsabilité civile. Essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle*. Paris: Arthur Rousseau Éditeur, 1897.

SOARES, Guido Fernando Silva. *As responsabilidades no direito internacional do meio ambiente*. Campinas: Komedi Editores, 1995.

TOLEDO, Francisco de Assis. *Princípios básicos de direito penal*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

WALKER, Patrick *et al.* *The global impact of COVID-19 and strategies for mitigation and suppression*. Abdul Latif Jameel Institute for Disease and Emergency Analytics, Imperial College London (2020).

WERNER, Sascha. *Das vorsorgeprinzip: grundlagen, maßstäbe und begrenzungen*. In: *Umwelt - und planungsrecht. Heidelberg: Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm*, 2001. Band 21. n. 9.

ZAGREBELSKY, Gustavo. *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*. Trad: GASCÓN. Marina. 6. ed. Madrid: Trotta, 2005.

QUE A DOENÇA NOS CURE: HÁ ESPERANÇA?

Jorge Luiz Souto Maior*

“Nos deram um espelho e vimos um mundo doente.”
(Legião Urbana - Renato Russo)

A COVID-19 provocada pelo novo coronavírus e que se alastra pelo mundo no grau de uma pandemia tem exigido muito esforço da inteligência humana, não apenas no que se refere à busca da cura (o que fica restrito a poucos cientistas), como também na formulação de estratégias de enfrentamento dos problemas sociais e econômicos decorrentes.

No primeiro aspecto, por mais que cada um de nós queira dar algum palpite quanto ao que representa a pandemia e como se deve agir diante dela, não há como, concretamente, fugir das orientações daqueles que dedicaram suas vidas aos estudos epidemiológicos e que, certamente, estão verificando os dados concretos e as experiências relativas ao novo coronavírus.

O conhecimento acumulado pelos especialistas indica que evitar ao máximo a propagação do vírus é o melhor remédio que se tem até agora e que a melhor forma de se atingir esse objetivo é pelo distanciamento social.

* Desembargador do TRT15 e professor livre-docente da Faculdade de Direito da USP.

Essa solução, no entanto, gera implicações econômicas que têm atraído grande diversidade de análises. Em muitos debates, a preocupação econômica se sobrepõe à racionalidade médica e alguns (poucos, é verdade) vão até o ponto de questionarem a própria premissa da necessidade do afastamento social.

Não são esses, no entanto, os pontos que me impulsionam nesta reflexão.

Queria pôr em destaque duas preocupações que aparecem, com certa carga de unanimidade, nas diversas falas, mas que trazem consigo uma contradição insuperável:

- a) o que fazer com a situação de milhões de pessoas que, dado seu estado de miserabilidade, de exclusão ou informalidade, não têm condições de sobreviver com o isolamento decretado;
- b) como voltar o mais rápido possível à normalidade.

Ao se reconhecer que existem milhões de pessoas que não têm condições de sobreviver no isolamento, a questão que se coloca não é se o isolamento é devido ou não, ainda mais chegando ao ponto de afirmar que o fim do isolamento é a única forma de salvar essas pessoas, ou que quem é a favor do isolamento é egoísta, ou, ainda, que “isolamento só vale para classe média que tem geladeira cheia”.

O que se deve questionar é o que foi feito historicamente para que tantas pessoas em nossa realidade estejam nessa situação, sendo que, ao se realizar essa análise, fica excluída, necessariamente, a preocupação em torno da volta à normalidade.

A pandemia da COVID-19 trouxe complicações econômicas emergenciais graves, mas, em outros aspectos, apenas acelerou processos de deterioração social, política, econômica e até humana que estavam disseminados em nossa realidade e que muitos se recusavam a ver.

Assim, se, por um lado, a pandemia representa, em si, um grave problema, que nos desafia de forma emergencial, por outro, nos obriga a visualizar a realidade em que vivíamos, para que

possamos buscar soluções que projetem para um futuro bem diverso da “normalidade” do passado.

A mudança brusca das práticas diárias fez com que situações do convívio social que estavam em estado de invisibilidade passassem a ser visualizadas.

Mas, no fundo, o que está em questão é a própria concepção de condição humana. Dito de outro modo, diante de uma situação de crise existencial tão profunda, o que se coloca em questão é a nossa capacidade de apreensão dos valores essenciais à convivência humana a partir do postulado da razão.

As tragédias nos colocam diante de nós mesmos, desafiando-nos a responder à indagação fundamental: quem somos nós?

Do ponto de vista da organização sócio-político-econômica, o que se perquire é, então: qual sociedade queremos, para quais seres humanos?

Falemos de forma mais concreta sobre isso, tratando de uma questão central: o trabalho, ou a divisão social do trabalho.

O isolamento social implementado mundialmente como modo de contenção do contágio da doença COVID-19 permitiu que se percebesse:

1) a centralidade do trabalho: sem o trabalho a economia não subsiste. Não há tino para os negócios, não há competência gerencial, não há inteligência empreendedora e não há astúcia em investimentos e comércio que, de forma generalizada, façam a economia girar sem envolver o trabalho;

2) que o trabalho é uma atividade humana: por mais que tantos, durante muito tempo, tenham tentado, como forma de desvalorização da força de trabalho, dizer que o trabalho acabou ou que o trabalho humano foi suprimido pelas novas tecnologias, resta, agora, evidente que o trabalho continua central na economia capitalista e que o trabalho é uma atividade dos seres humanos, dos trabalhadores e das trabalhadoras;

3) que a riqueza advém essencial e estruturalmente do trabalho: o empobrecimento generalizado pela supressão do

trabalho é a demonstração cabal de que a riqueza social provém do trabalho;

4) que o trabalho não é mera força de trabalho ou mercadoria de comércio: quando pessoas aplaudem trabalhadores e trabalhadoras que, durante a pandemia, continuam em atividade para salvar vidas, fica visível que o trabalho é uma ação humana e não mera força de trabalho, no sentido de uma peça de engrenagem. Com a contratualização das relações de trabalho que estruturou o modo de produção capitalista, o trabalho foi reduzido à força de trabalho e o seu valor determinado pelas regras econômicas da comercialização de mercadorias. Essa prática, apesar do alerta feito no Tratado de Versalhes, nos impeliu a ver apenas o resultado do trabalho, sem compreender que há seres humanos por trás do trabalho e que a quantificação econômica do trabalho, seguindo padrões de mercado, pode conduzir a quem vive da venda da força de trabalho a condições subumanas, como verificado, historicamente, sobretudo, nos países periféricos e, de forma bastante evidenciada, no Brasil, desde as alterações legislativas e jurisprudenciais introduzidas desde meados da década de 90, atingindo o ponto profundo da “reforma” promovida em 2017;

5) que a riqueza socialmente produzida não tem sido devidamente distribuída: a visualização do alto risco de disseminação incontrolável da pandemia em razão do enorme número de cidadãos e cidadãs vivendo em condições subumanas, apesar de serem trabalhadores e trabalhadoras (com emprego ou na informalidade), atesta o quanto a riqueza historicamente produzida pelo trabalho humano beneficiou, prioritária e desproporcionalmente, os detentores dos meios de produção, que, contratualmente, compraram no comércio, atendendo a lei da oferta e da procura, a “força de trabalho”;

6) que a divisão sexual do trabalho revela a lógica de opressão: a visibilidade dada ao trabalho doméstico e a compreensão, agora, enfim, possível, de que, historicamente, esse trabalho tão importante e fundamental à sobrevivência humana foi direcionado às mulheres, que cumpriram, então, o papel de realizar, sem

qualquer contraprestação, o trabalho essencial à reprodução da “força de trabalho”, permite compreender que toda a lógica da venda mercantilizada do trabalho, destinada à acumulação de capital e que gera a pauperização da classe trabalhadora, não é mero resultado de algum tipo natural de ajuste de vontades, mas de submissão no contexto de estado de necessidade determinado por relações sociais historicamente construídas a partir de muita força e opressão, sendo que, no ambiente doméstico, a cultura do machismo se introjeta no seio da classe trabalhadora e retroalimenta a lógica produtiva do capital;

7) que as relações humanas não devem ser determinadas pelas mercadorias: com o afastamento do cotidiano e a visualização das pessoas e, sobretudo, diante da compreensão de que o que ocorre com uma pessoa acomete a todas as demais, tem-se a oportunidade de compreender que a condição de vida do(a) outro(a) precisa ser vista como uma extensão existencial do próprio eu. Dentro dessa perspectiva, não são os bens mercantilizados, o *status* e os interesses individuais que desconsideram a(o) outra(o) ou a(o) toma apenas como uma espécie de escada e, na sequência, como espectador(a) do sucesso particular obtido, com ares de demonstração de superioridade. Como já se disse, não cabe conceber uma sociedade em que somos impelidos ao consumo desenfreado de bens que não precisamos, para mostrar para pessoas com as quais não nos preocupamos;

8) que o capital é o dinheiro que se valoriza no processo de produção e que só se concretiza com a circulação: essa percepção está posta na própria “solução” trazida por muitos para o enfrentamento da crise econômica gerada pela redução da produção advinda da política de saúde pública no contexto da pandemia, a redução de salários. Ora, a redução de salários não salva o empreendedor da dificuldade econômica, podendo, quando muito, adiar a falência, dependendo do quanto este possua de capital acumulado, pois a mera redução do custo não é capaz de gerar capital. Com essa visualização concreta é fácil compreender que a redução de salários, posta de forma generalizada, reduz - e

até elimina, em muitos casos - o consumo, destruindo capital e fazendo com que a vantagem da diminuição do custo (que para grandes detentores de capital e produção em massa diversificada - que são muito poucos) se perca no momento da implementação da providência e se alongue no tempo de forma indeterminada, sem perspectiva, portanto, de retomada do processo de valorização do investimento feito na produção, a não ser para muito poucos, o que gera a formação dos monopólios, o empobrecimento da classe média e a miserabilidade plena da classe trabalhadora (nela considerados os excluídos, discriminados e oprimidos de toda espécie).

Pois bem, se quisermos, efetivamente, sair da situação trágica em que nos encontramos para uma realidade melhor, superando os modos de convívio que geram os problemas sociais e humanos que agora conseguimos perceber, teremos que ser capazes de admitir o diagnóstico. Do contrário, corremos o risco de, superada a comoção social, voltarmos à “normalidade” de uma sociedade doente, onde todas essas constatações restam submersas e com elas nossa própria condição humana.

Aliás, é exatamente a explicitação do modo de ser social determinado pelo processo de produção que o isolamento social proporciona que explica a pressa que muitos têm para que as coisas voltem ao “normal”. Há, portanto, no fundo dessas iniciativas uma raiz ideológica.

O problema, para o conjunto dos seres humanos, das “soluções” buscadas para acelerar o processo da volta à normalidade é que elas: a) potencializam os riscos à vida; b) desprezam a razão, como elemento constituinte da condição humana; c) agravam os problemas sociais e econômicos, prolongando-os para além da crise; d) promovem, pelo modo como que têm sido tentadas, instabilidade política e democrática.

Mas os elementos concretos da crise nos permitem enxergar tudo isso com extrema clareza, sobretudo, quando analisamos o tema central que é o trabalho humano.

Cumprer perceber, inicialmente, que o argumento de defesa da sobrevivência das pessoas (na informalidade) que não podem viver sem trabalho, para justificar a aceleração do processo de retorno à “normalidade”, ou seja, para rejeitar o isolamento social, embora possa parecer, à primeira vista, altruísta, de fato desconsidera a importância da vida dessas pessoas, que, por conta da sua necessidade, podem ser conduzidas ao risco, para salvar uma economia que, como verificado historicamente, beneficiou a muito poucos e que as excluiu. A origem da pauperização e da dependência da venda da força de trabalho (sem sequer respeito a direitos mínimos) resta, assim, esquecida, naturalizada e, por fim, apresentada como justificativa não só para manter o processo de exploração, como também para transformar a exploração em uma grande benesse.

Em seguida, importante considerar que a acelerada volta à “normalidade”, sem elementos científicos que garantam a preservação da vida, potencializa os riscos daqueles(as) que voltam ao trabalho, mas também de todas as demais pessoas, independente de sua condição social e econômica, vez que os contatos se multiplicam automaticamente. Não há eficácia em isolar uns se os que não estão isolados mantêm contato com aqueles.

A pressa, decorrente de uma preocupação estritamente ideológica, ou de ordem econômica, ou para satisfação de interesses pessoais, tende a aumentar e prolongar o sofrimento coletivo, ainda que aparente minimizar os dilemas financeiros de forma imediata.

Porém, o mais grave de tudo isso é a disseminação (e a assimilação, favorecida pelo estado de necessidade) de modos de equacionamento que constituem um desprezo ao pensamento lógico e à razão. No momento em que nos colocamos de frente com a precariedade da existência, o efeito mais humano e esperado é o do apego à razão e ao conhecimento, para tratar do que realmente importa, a preservação da vida, o que requer a formação de uma sociedade compatível com essa apreensão.

Se mesmo nesses momentos não conseguimos recobrar a relevância da razão e do conhecimento, não há muito o que se

possa esperar de nós mesmos como sujeitos da construção de um futuro melhor.

A forma como lidamos com a pandemia, portanto, diz mais sobre nós mesmos do que sobre o vírus.

Isso nos conduz, mais uma vez, às questões postas inicialmente: que seres humanos somos? Que valores humanos consideramos essenciais? Quais as práticas que preconizamos e nos engajamos para concretizar esses valores? Que sociedade queremos, para quais seres humanos?

Olhando esses questionamentos do ponto de vista das relações de trabalho, o pessimismo se impõe.

Ora, as soluções institucionalizadas até aqui correm ao largo dos efeitos mais visíveis da pandemia: essencialidade da solidariedade; centralidade do trabalho; e indispensabilidade e visibilidade de quem executa o trabalho.

Isto porque, em vez de proteger quem trabalha, até como forma de agradecimento real e efetivo, as MPs agravam as condições de trabalho, permitindo redução de salários, aumento da jornada de trabalho, ausência de equipamentos de proteção etc., como já enunciado exaustivamente em outros dois textos.¹

Além disso, ao apresentarem, para as empresas em dificuldade econômica, a solução da redução de salários (o que, como já demonstrado, não resolve o problema), as MPs estabelecem o acordo individual como método de se atingir esse resultado. Ocorre que o acordo individual em relações de trabalho, sem um patamar mínimo, conduz a uma superexploração do trabalho destrutiva de toda organização produtiva, ao mesmo tempo em que afronta todos os padrões da ordem jurídica constitucional, trabalhista e mesmo cível.

A Constituição não estabelece a redução de salários como objetivo da República, muito pelo contrário. E, em situações excepcionais (que não se encaixariam no contexto de uma

¹ <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-927-da-pandemia-ao-pandemonio>
<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/mp-936-do-pandemonio-a-razao>

pandemia, que exige saídas coletivas, dirigidas e financiadas pelo Estado*), para se chegar a esse resultado seria necessária a presença dos sindicatos.

Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o contrato individual só tem sentido para ampliação das condições legalmente estabelecidas, até porque, segundo os próprios parâmetros do Direito Civil, não há contrato entre pessoas desiguais, cuja vontade expressa, em estado de necessidade, compreende-se viciada. Preconizam-se saídas civilistas para as relações de trabalho, mas sequer se respeitam os padrões do Direito Civil.

O problema, portanto, de tentar impor essa saída da redução de salários é que ela só pode se institucionalizar com desprezo direto e expresso dos preceitos jurídicos e da própria lógica humana.

Então, quando se tenta justificar a redução de direitos, o espetáculo a que se assiste é o da redução do patamar da condição humana expressa, por exemplo, na perda da coerência argumentativa.

No julgamento sobre a constitucionalidade do rebaixamento de salários por acordo individual, previsto nas MPs, o que se disse foi que não há sindicatos suficientes para atender à urgente demanda de negociação (e houve até quem dissesse, expressamente, que os sindicatos não são probos o bastante para o cumprimento de tal tarefa). No entanto, meses atrás, quando a “reforma” trabalhista buscava impor o “negociado sobre o legislado”, para, assim, favorecer a redução de direitos, o que se disse foi que os sindicatos, por estarem bastante fortalecidos e estruturados, seriam os interlocutores maduros e ideais para a formalização de negociações coletivas com conteúdo de direitos abaixo dos parâmetros legais.

* Sobre medidas imediatas para o enfrentamento da crise, vide: https://www.change.org/p/governo-federal-37-propostas-para-enfrentarmos-com-responsabilidade-o-coronav%C3%ADrus-e-suas-consequ%C3%A2ncias-769092a5-bdd0-4c46-bf36-116be41cea79?recruiter=1060888375&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink&utm_campaign=share_petition&utm_term=share_petition (nota inserida em 22.04.2020, às 7h50).

Nesse contexto do paradoxo estabelecido entre o reconhecimento da importância do trabalho e o aprofundamento oportunístico da política de rebaixamento jurídico e econômico do trabalho, ainda se avizinha a generalização da precarização das relações de trabalho por meio da criação da figura do denominado contrato verde e amarelo, que seria uma fórmula paralela de emprego, com nova redução de direitos e, desta feita, sem necessidade de negociação de nenhuma espécie (nem coletiva, nem individual).

E, diante de tudo isso, assiste-se um movimento contraditório de boa parte da grande mídia e da classe dominante que, perante arroubos autoritários, saem em defesa da Constituição e da democracia, mas que admitem (e até aprovam e incentivam, expressamente) a desconsideração plena da Constituição quando o tema é a redução de direitos trabalhistas, o que lhes faz integrantes de uma “parceria” complexa com aqueles a quem dizem combater, tornando-os, de certa forma, cúmplices do efeito mais amplo da destruição plena da Constituição e do próprio regime democrático. Alianças circunstanciais e parciais conduzem a uma relação promíscua que fortalece, no todo, o pretensepositor.

Fato é que a Constituição e a democracia se veem gravemente ameaçadas quando o poder midiático e econômico, por interesse localizado, faz aliança com as forças antidemocráticas, ainda mais porque não é possível vislumbrar um movimento popular de defesa da Constituição e da democracia quando essas instituições já foram desconsideradas na perspectiva dos direitos populares. Além disso, é inconcebível a formação de uma aliança das classes populares com a grande mídia e as classes sociais que desconsideraram, expressamente, a necessidade do respeito aos direitos sociais.

Em suma, o jogo posto de afrontas reincidentes à Constituição e à democracia combinadas com afagos de redução de direitos trabalhistas, ao que se chega desconsiderando a Constituição e o regime democrático, deixa os apoiadores da destruição de direitos sem argumentos eficientes para a defesa da Constituição e da democracia. Trata-se, pois, de um jogo em que quem aceita as regras impostas por quem as estabeleceu previamente não tem como sair ganhando.

Assim, diante das respostas dadas àqueles(as) cuja relevância do trabalho ressaltamos, a indagação inevitável é: que espécie de condição humana estamos exercitando?

A mesma indagação se impõe, quando, tratando das condições de quem está trabalhando, com aumento de risco, para salvar vidas, se verificam as proposições das MPs 927 e 936, tais como: trabalho em horas extras (sem sequer ser remuneradas, já que integradas a um banco de horas); ausência de garantia de emprego; afastamento da configuração do acidente do trabalho em caso de ser acometida pela COVID-19; exclusão da responsabilidade do Estado na fiscalização da entrega efetiva de equipamentos de proteção etc.

Vejo muitas pessoas projetando análises sobre o pós-pandemia, mas se não formos capazes de produzir pensamentos lógicos, sinceros e racionais sobre a realidade que está à nossa frente, no presente, não temos possibilidade alguma de elaborar equacionamentos sobre o futuro.

Se, enfim, visualizamos a relevância e as dificuldades do cuidado e do trabalho doméstico e se enxergamos a sobrecarga de trabalho das trabalhadoras (inclusive no teletrabalho) que decorre do acúmulo de tarefas domésticas que lhe foram impostas historicamente, mas não admitimos, já, que se confira a esse trabalho, ao menos, uma igualdade plena de direitos e não alteramos (sobretudo homens) as condutas no trabalho, em casa e nas relações sociais, estamos condenados a continuar reproduzindo a lógica opressiva da divisão sexual do trabalho, como destacado na necessária advertência feita por Helena Pontes dos Santos.² Se, enfim, estamos vendo os(as) entregadores(as) que estão por trás das mercadorias que chegam ao nosso encontro e até aplaudimos esse(as) trabalhadores(as), reconhecendo a importância do trabalho que realizam, mas não somos capazes de dizer o óbvio, qual seja, que tais pessoas prestam serviços nos moldes clássicos de uma relação de emprego (ainda que com inovadoras formas de dissimulação), sendo, por conseguinte,

² <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/agora-falando-serio-ou- apenas-o-obvio>

possuidoras dos direitos trabalhistas (e humanos) constitucionalmente garantidos, não temos como vislumbrar uma organização futura do mundo do trabalho dentro do projeto mínimo da seguridade social. Se exaltamos o trabalho das(os) enfermeiras(os) nos hospitais, mas consideramos perfeitamente normal (sem qualquer implicação em termos de ilicitude) que essas pessoas trabalhem 15 horas por dia, não temos como projetar qualquer modelo de sociedade baseado na centralidade do ser humano.

Fato é que, por ora, estamos negligenciando a nossa capacidade de sermos humanos e essa constatação obsta a consideração de que seremos capazes de conceber uma sociedade futura na qual os problemas descortinados pela pandemia sejam enfrentados, valendo destacar que, onde a razão é desprezada, o ódio e a intolerância encontram campo fértil para proliferar.

A esperança é a de que se antes toda essa desumanidade se escorava em argumentos supostamente técnico-econômicos e na inevitável adaptação aos comandos de uma tal modernidade, apontando-se os contrários como “ideológicos” e retrógrados, agora as explicitações fáticas que atingem de forma concreta o convívio social permitem deixar às claras os personagens, as suas ideias, os seus métodos e os seus propósitos.

Resta evidenciado que não estamos diante de nenhum tipo de inexorabilidade determinada por forças econômicas superiores alheias à vontade humana. Fica nítido que estamos diante de opções e estas não serão mais ocultas no argumento da imposição das leis do mercado.

Queiramos, ou não, estamos no momento da consciência, em que serão, inevitavelmente, medidas as responsabilidades por atos e ideias. No momento em que se perde o perdão da alienação, da falta de compreensão e da impossibilidade de reação.

Por vias tortas, por conta de intenso sofrimento e por mais paradoxal que pareça, a esperança que emerge neste momento é a de que a doença nos cure!

São Paulo, 21 de abril de 2020.

C

COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO - UM ENFOQUE PRELIMINAR

Manoel Carlos Toledo Filho*

RESUMO

O objetivo deste artigo é proceder a um exame inicial do conteúdo das medidas provisórias editadas pelo governo federal para disciplinar as relações de trabalho dependente no contexto da pandemia mundial da COVID-19.

Palavras-chave: Pandemia. COVID-19. Direito do Trabalho. Medidas Provisórias. Força maior. Redução salarial. Suspensão contratual.

ABSTRACT

The purpose of this article is to carry out an initial examination of the content of the provisional measures issued by the federal government to discipline dependent labor relations in the context of the global pandemic of COVID-19.

* Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Bacharel, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Membro efetivo das Associações Argentina e Uruguia de Direito do Trabalho e da Seguridade Social. Diretor da Escola Judicial do TRT-15 no biênio 2017/2018. Professor do curso de pós-graduação em direito do trabalho e processual do trabalho da PUC-Campinas.

Keywords: *Pandemic. COVID-19. Labor Law. Provisional Measures. Force majeure. Wage reduction. Contractual suspension.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO

2 A MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22.03.2020

3 A MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01.04.2020

4 CONCLUSÃO

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive um estado de perplexidade generalizada.

Se bem não seja essa, nem de longe, a primeira ocasião em que todas as nações do planeta passam por uma pandemia mundial, é esta, sim, a primeira vez que a nossa geração tem de enfrentar um desafio de tal importância e magnitude.

Como não existem soluções simples para problemas complexos, ninguém tem uma resposta segura para apresentar.

Alguns países adotaram uma política de fechamento completo das atividades empresariais reputadas não essenciais, outros seguiram praticamente com sua rotina normal, e outros ainda optaram por uma estratégia de contenção diversificada.

Os resultados obtidos variam de um local a outro, de uma realidade social a outra, e, de todo modo, não houve ainda tempo suficiente para uma aferição segura do sucesso ou do fracasso de cada postura implementada.

Então, o que, no momento se tem, é um cenário de superlativa insegurança: insegurança sanitária, insegurança econômica, e, claro, como não poderia mesmo deixar de ser, insegurança jurídica, pela intuitiva razão de que as normas até então vigentes não foram pensadas para um cenário assim.

No caso do Brasil, o Poder Executivo Federal usou da sua prerrogativa de publicar medidas provisórias, instrumentos legais de vigência imediata e sujeitos a validação parlamentar

peremptória, em ordem a intentar disciplinar as relações sociais no lapso de duração do estado de emergência ou de calamidade pública. No caso específico das relações de trabalho, as Medidas Provisórias destinadas a tal desiderato receberam os números 927 (22.03.2020) e 936 (01.04.2020).

Não se discute que, em tese, a figura constitucional da assim denominada medida provisória foi idealizada justamente para situações como a presente. Então, a rigor, não há como questionar, desde uma perspectiva global, a relevância e a urgência dos diplomas legais em apreço. O que sim se pode fazer é avaliar a pertinência ou constitucionalidade específica de cada qual de seus preceitos, de modo a buscar inferir tanto sua potencial viabilidade jurídica quanto a sua eficácia ou conveniência prática.

Tal, por conseguinte, é o que almejaremos concretizar nos tópicos a seguir.

2 A MEDIDA PROVISÓRIA 927, DE 22.03.2020

O artigo primeiro da MPV em exame está assim redigido:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

Extrai-se do texto acima que os objetivos centrais por ele almejados são: 1) estabelecer critérios ou parâmetros legais de índole trabalhista, direcionados aos empregadores, em ordem a, mínima e simultaneamente, preservar o emprego e a renda durante o estado de calamidade pública ocasionado pela pandemia da COVID-19; 2) equiparar legalmente o estado de calamidade pública à situação de força maior definida pela CLT, fixando assim as potenciais consequências jurídicas que poderão advir da manutenção, ou não, da relação de emprego no lapso emergencial em questão, o qual, de acordo com o artigo 1º do Decreto Legislativo n. 6, poderá perdurar até 31.12.2020.

O exame do contido no primeiro objetivo já desde logo denuncia aquele que parece mesmo ser o principal problema desta Medida Provisória: dirigir-se ou estabelecer interlocução apenas com os empregadores. Não se faz menção direta aos trabalhadores ou a seus sindicatos, como se estes não fossem, igualmente, atores fundamentais no contexto e no drama ocasionado pela pandemia da COVID-19. Aparentemente, o legislador parte da premissa de que aquilo que for bom ou adequado para os patrões também necessariamente o será para os seus respectivos empregados, que assumem, portanto, a condição de meros itens acessórios ou súditos tutelados na estratégia geral de enfrentamento do problema.

Já o segundo objetivo possui o desiderato de dissipar eventuais dúvidas acerca de como enquadrar o cenário pandêmico em termos jurídico-laborais, equiparando-o desde logo à situação de força maior, cuja definição vem tratada no artigo 501 da CLT, *in verbis*:

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira

da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Os pontos que são de interesse analisar quanto a este enquadramento estão nos aspectos concernentes à relativização do preceito, explicitados nos §§ 1º e 2º do artigo 501 consolidado.

Assim, de acordo com o parágrafo primeiro, ainda que o cenário de pandemia esteja intensamente presente ou em estado de franca expansão, não se poderá invocá-lo quando as consequências deletérias decorrentes resultem, preponderante ou exclusivamente, de uma postura patronal negligente ou indiferente. É dizer, a imprevidência do empregador afasta ou se superpõe à excepcionalidade do estado de força maior. É o que sucederia se, por exemplo, a não adoção de medidas básicas de prevenção, como a disponibilização e utilização de máscaras, luvas e álcool em gel, induzisse a uma contaminação desenfreada do quadro de trabalhadores, inviabilizando o seguimento da atividade empresarial a curto ou médio prazo. Cuida-se, assim, de uma excludente de caráter subjetivo: será o comportamento patronal que poderá determinar, ou não, a sua ocorrência.

Já no § 2º o que se tem é uma hipótese excludente de caráter objetivo: por mais grave que seja a situação, pode bem ocorrer de para nada restar prejudicada a situação econômica do empreendimento, propiciando-se, aliás, até o efeito inverso. É o que no momento se está a passar com as farmácias e os serviços de entrega em domicílio, cuja procura, por motivos óbvios, sofreu uma amplificação magna.

Outro aspecto relevante a perquirir é se essa opção explícita do legislador seria suficiente para, por si só, eliminar a possibilidade da caracterização, no contexto da pandemia, de eventual invocação do *factum principis* previsto pelo *caput* do artigo 486 da CLT, cuja redação a seguir se transcreve:

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela

promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

Como é notório, muitas empresas ou estabelecimentos estão tendo seu funcionamento impedido ou severamente restringido por conta de atos emanados de autoridades locais - municipais ou estaduais - que guardam correlação direta com a estratégia administrativa adotada para o enfrentamento da pandemia da COVID-19.

Se bem que no plano doutrinário as duas figuras - força maior e *factum principis* - se equiparem¹, no ordenamento positivo nacional a diferença de enquadramento tem consequências que vão mais além da mera discussão acadêmica. É que, na hipótese de rescisão por situação de força maior, o empregador segue direta e unicamente responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas correlativas, podendo, porém, reduzir o seu montante à metade (CLT, artigo 502); já no *factum principis*, não há redução alguma, mas tampouco responsabilidade patronal, transferindo-se integralmente ao ente estatal o dever de pagamento dos haveres contratuais rescisórios devidos a todos e a cada um dos trabalhadores atingidos.²

¹ Como explicita Guillermo Cabanellas, “*el hecho del soberano*” seria uma das hipóteses possíveis de força maior: “*Cuando por actos derivados de la esfera pública cesa la actividad de la empresa se está ante una situación de hecho que cabe calificar como de fuerza mayor; ya que ese acontecimiento es independiente de la voluntad de las partes contratantes.*” In: *Compendio de derecho laboral*, tomo I, 4ª edição. Buenos Aires: Heliasta, 2001. p. 783.

² Na sempre valiosa lição do saudoso juslaboralista Mozart Victor Russomano, “Embora, em essência, cientificamente, o *factum principis* seja motivo de força maior; embora suas consequências práticas, contra os interesses patronais, sejam as mesmas - o legislador determinou que, no fechamento da empresa ocasionado por ato de autoridade, perdure íntegro o direito do trabalhador de receber indenizações, indenizações essas que serão, no entanto, pagas pela pessoa jurídica de direito público interno que houver dado causa à cessação do serviço (art. 486).” (os destaques são do texto original). In: *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 1. ed. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990. p. 578.

Não nos parece que se possa, *a priori*, afastar a configuração de “fato do príncipe”, tanto isoladamente como concomitantemente à situação de força maior. Tudo irá fundamentalmente depender das circunstâncias do caso concreto; e o enquadramento jurídico a ser adotado deverá ser definido pela vertente que se demonstre preponderante no contexto da paralisação total ou parcial da atividade empresarial. Assim, um ato administrativo que imponha a restrição ou o impedimento do negócio e que, no contexto fático correlato, assuma claramente uma feição descabida ou abusiva, poderá, em tese³, induzir a aplicação do artigo 486 da CLT, desonerando o empregador da quitação rescisória que à hipótese corresponda.

Já o artigo 2º da MPV 927 está redigido como segue:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Este artigo ratifica a conclusão a que nos referimos quando do exame do artigo 1º: ao estabelecer a superioridade do ajuste individual tanto sobre a Lei quanto sobre o ajuste coletivo, o legislador fixou a possibilidade de ampla prevalência da vontade unilateral do empregador, colocando o trabalhador ao reboque das conveniências unilaterais daquele que o assalaria.

O contrato de trabalho, como sempre se soube, é, essencialmente, um contrato de adesão. Aliás, talvez sequer de contrato se pudesse chamar a essa relação de fato em que uma

³ Ou seja, na dúvida, sempre se deverá propender para a hipótese da ocorrência de força maior, que foi a escolhida direta e expressamente pelo legislador.

parte tem o direito de comandar, e a outra, o dever de obedecer.⁴ Negociação entre atores substancialmente desiguais não é negociação, é rendição, que até poderá, eventualmente, assumir a índole de uma rendição “condicional”, mas que seguirá sendo rendição ainda assim.

Daí por que o conteúdo da relação de trabalho dependente, tradicional e universalmente, é primordialmente delineado seja pelo Estado, através da Lei, seja pelos entes sindicais, no âmbito da negociação coletiva. Não foi por acaso, portanto, que a CLT, no artigo 444, esclareceu que

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

E, mais adiante, em seu artigo 619, prescreveu que

Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

A MPV 927 inverteu essa lógica, ancorando-se na excepcionalidade fática referente à pandemia da COVID-19. A nosso

⁴ Temos insistido, em diferentes trabalhos publicados, que é uma *falácia* entender-se como “contratual” algo que de contrato, ordinariamente, tem apenas o nome. Essa suposta tradição contratual no âmbito das relações de dependência tem servido principalmente para criar situações de confusão teórica e perplexidade fática, como se dá, por exemplo, com o fenômeno da terceirização, onde o trabalhador se insere completamente no âmbito de um determinado estabelecimento, mas o seu contratante - ou seja, o seu empregador formal, responsável primeiro pela garantia de seus direitos - será aquele que meramente o apresentou ao tomador de serviços e, não raro, desapareceu para nunca mais retornar. Enfim, como brilhantemente registrou o professor chileno José Luis Ugarte Cataldo, essa premissa contratual laboral mais não fora do que a colonização do direito do trabalho pelo direito civil (*La subordinación en el derecho laboral chileno*. Santiago: Legalpublishing, 2008. p. 04.)

sentir, o que se alcançou com isso foi apenas agregar um estado de “calamidade jurídica” ao estado de “calamidade pública”, demolindo, ainda que provisória e circunstancialmente, uma estrutura de proteção mínima cuja necessidade tem sido reiteradamente demonstrada e reprisada pela história. Cuida-se, assim, de preceito frontalmente colidente com o *caput* e o inciso XXVI do artigo 7º, e com o artigo 8º, inciso III, da CRFB. E, conquanto o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, em exame liminar, tenha, por maioria, assentado a constitucionalidade do preceito⁵, é justo esperar que, mais adiante, quando o cenário político e sanitário nacional estiver menos turbulento, proceda-se a uma salutar reconsideração desse entendimento inicial.⁶

⁵ O voto conducente da lavra do Ministro Marco Aurélio foi externado nos moldes seguintes: “O artigo 2º da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020 - e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a Constituição estão nela previstos - contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. O preceito sobrepõe o acordo individual a possíveis instrumentos normativos e remete aos limites revelados na Constituição Federal. A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. É certo que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, pedagogicamente, versa o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, quando então se tem, relativamente a convenções, ajuste formalizado por sindicato profissional e econômico e, no tocante a acordo coletivo, participação de sindicato profissional e empresa. O preceito não coloca em segundo plano a vontade do trabalhador. Sugere, isso sim, que o instrumento coletivo há de respeitar, há de ser formalizado em sentido harmônico com os respectivos interesses. Descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, voltado à preservação do liame empregatício - repita-se - ante instrumentos normativos legais e negociais, assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade”. Na nossa opinião, tal fundamentação nada diz ou concretamente esclarece. O que seria um instrumento coletivo eventualmente “não harmônico” com os interesses individuais dos trabalhadores por ele abrangidos? Melhor seria, parece-nos, estabelecer uma “interpretação conforme” no sentido de que o ajuste individual somente seria superior ao ajuste coletivo quando pudesse ser considerado contextualmente mais favorável ao trabalhador.

⁶ Conforme decisão proferida em 29.04.2020 nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349, 6.352 e 6.354. Ficaram vencidos, neste ponto, os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski.

No restante de seu malfadado texto, a Medida Provisória 927 prescreve (art. 3º) e desdobra (arts. 4º a 25 e 33), em caráter exemplificativo, uma série de 8 (oito) alternativas destinadas a virtualmente implementar o seu suposto desiderato estrutural de preservação do emprego e da renda: facilitação e estímulo ao teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, flexibilização do banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Ademais das providências básicas acima, fixou também, em caráter complementar, condições especiais para a jornada de trabalho nos estabelecimentos de saúde (artigos 26 e 27), a suspensão, por 180 dias, dos prazos processuais administrativos (art. 28), a exigência de comprovação denexo causal para classificação da contaminação pelo coronavírus como doença ocupacional (art. 29), a prorrogação das convenções e acordos coletivos a critério do empregador⁷ (art. 30), o caráter geral meramente orientador da atuação dos auditores fiscais do trabalho (art. 31), a antecipação do pagamento do abono anual previsto pelo artigo 40 da Lei n. 8.213/1991 (arts. 34/35) e a convalidação das medidas trabalhistas anteriores adotadas pelos empregadores não contrárias ao conteúdo da MPV (art. 36). Por fim, o artigo 32 marcou o âmbito subjetivo de incidência das disposições legais em foco, estendendo-as aos trabalhadores temporários, aos trabalhadores rurais e, no que couber, igualmente aos empregados domésticos.

O conjunto de disposições da MPV 927, como acima explicitado, não se demonstra convincente tanto jurídica quanto empiricamente. Assemelha-se a uma improvisação construída de afogadilho, daquelas que, porque precariamente pensadas, costumam ordinariamente fazer mais mal do que bem.

⁷ Este dispositivo é, a nosso ver, flagrantemente inconstitucional, na medida em que descaradamente solapa qualquer manifestação de vontade do sindicato profissional, até mesmo para, eventualmente, concordar com a prorrogação.

Para nada surpreende, pois, que um de seus preceitos tenha sido pouco depois abatido pelo próprio governo federal (direcionamento do trabalhador para qualificação - artigo 18)⁸, três outros tenham sido objeto de um complemento posterior (suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho - arts. 15/17)⁹, e mais dois declarados, liminarmente, inconstitucionais pelo STF (artigos 29 e 31).¹⁰

3 A MEDIDA PROVISÓRIA 936, DE 01.04.2020

O primeiro comentário que cabe fazer acerca da Medida Provisória 936 é que seu texto, indiscutivelmente, é sobremodo superior ao da Medida Provisória 927. E esta superioridade se manifesta tanto no plano técnico estrito - visto que ele, a rigor, não possui inconstitucionalidades que se nos afigurem patentes - quanto no plano da efetividade concreta.

⁸ Dispositivo revogado pelo artigo 2º da MP 928, de 23.03.2020. Este preceito estipulava a possibilidade, mediante negociação individual, de um estrambótico afastamento integral do trabalhador, pelo período de até quatro meses, para a realização de cursos de aperfeiçoamento, sem a garantia de nenhum tipo de contraprestação patronal ou estatal. Ao que parece, não advertiu o legislador que estudar sem comer poderia vir a ser bastante difícil.

⁹ Aqui, a virtual temeridade da previsão obrigou o legislador a fazer um esclarecimento posterior, que veio através da MPV 936, em seu artigo 19: “O disposto no Capítulo VII da Medida Provisória n. 927, de 2020, não autoriza o descumprimento das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho pelo empregador, e aplicando-se as ressalvas ali previstas apenas nas hipóteses excepcionadas.”

¹⁰ Segundo notícia publicado no sítio do STF no dia 29.04.2020, prevaleceu quanto a estes artigos a divergência capitaneada pelo ministro Alexandre de Moraes, “[...] no sentido de que as regras dos artigos 29 e 31 fogem da finalidade da MP de compatibilizar os valores sociais do trabalho, ‘perpetuando o vínculo trabalhista, com a livre iniciativa, mantendo, mesmo que abalada, a saúde financeira de milhares de empresas’. Segundo o ministro, o artigo 29, ao prever que casos de contaminação pelo coronavírus não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação de nexo causal, ofende inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos ao risco. O artigo 31, por sua vez, que restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho, atenta contra a saúde dos empregados, não auxilia o combate à pandemia e diminui a fiscalização no momento em que vários direitos trabalhistas estão em risco. Também votaram neste sentido os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Carmen Lucia, Ricardo Lewandowski e Luiz Fux.” (Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355&ori=1>, acesso realizado em 17.05.2020.)

Realmente. Enquanto a MP 927 oscila entre providências burocráticas de pouca transcendência real e inconstitucionalidades latentes ou evidentes, tudo temperado com uma elegia subliminar ao empregador, a MP 936 prescreve medidas de alto impacto prático, amparadas em suficiente coerência sistêmica.

O artigo 1º da MPV 936 está assim redigido:

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A MPV 936 objetiva, por conseguinte, estabelecer duas medidas precípua: 1) a criação de um plano efetivo para a manutenção do emprego e da renda, como que denunciando, assim, que tal escopo não fora devidamente alcançado pela MPV 927; 2) a edição de medidas trabalhistas “complementares”, ou seja, preceitos aditivos àqueles previamente contidos na MPV 927, marcando, novamente, a insuficiência desta.

O núcleo da MP 936 está em seu programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, que, por sua vez, assenta-se em três pilares (art. 3º): a) o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; b) a redução proporcional da jornada de trabalho e dos salários; c) a suspensão temporária do contrato de trabalho.¹¹

Os três pilares mencionados estão organicamente vinculados. Assim, o empregado, para ter direito ao benefício emergencial, deverá estar submetido a um regime de redução simultânea de

¹¹ Nas situações “b” e “c”, não poderá ocorrer prejuízo ao exercício e funcionamento dos serviços públicos e atividades reputadas legalmente essenciais (art. 13)

jornada e salário, ou, então, ter temporariamente suspenso o seu contrato de trabalho (art. 5º, incisos I e II). Inexistentes ou cessadas tais condições, o benefício emergencial não será devido (art. 5º, § 2º, inciso III).

O benefício emergencial será operacionalizado pelo Ministério da Economia¹² e pago mensalmente pelos cofres públicos federais, é dizer, consubstancia um auxílio pecuniário de índole integralmente estatal (art. 5º, § 1º). Seu valor será calculado de modo proporcional ao valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, podendo eventualmente atingir 100% deste montante (art. 6º). O benefício não será pago quando a redução horária e salarial sofrida pelo empregado for inferior a 25% (art. 11, § 2º, inciso I). No caso específico e peculiar do contrato de trabalho intermitente, o benefício emergencial corresponderá ao valor fixo - e único - de R\$ 600,00, pelo período de 3 meses (art. 18). Ainda, como regra geral, não se poderá cumular o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com outra prestação estatal de cunho previdenciário ou emergencial (art. 6º, inciso II, e art. 18, § 5º).

A acumulação que, sim, expressamente se admite é aquela prevista pelo artigo 9º da MPV 936, concernente ao pagamento, pelo empregador, a título indenizatório, de uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, cujo valor deverá ser definido em acordo individual ou coletivo. Conquanto louvável a previsão, parece pouco provável que ocorra, quanto a ela, uma adesão significativa, já que é razoável supor que os empregadores que utilizem as opções da redução de jornada e salário ou da suspensão contratual assim o façam principalmente em vista de dificuldades econômicas para o pagamento integral de sua correlativa folha salarial. Nada obstante, existe uma hipótese em que tal ajuda é preceptiva: quando se cuide de hipótese de

¹² O procedimento de pagamento do benefício emergencial foi disciplinado pela MPV 959, de 29.04.2020.

suspensão contratual no âmbito de empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais - art. 8º, § 5º).

A redução proporcional de jornada e salário, pelo prazo máximo de 90 dias ou até a cessação do estado de calamidade pública (art. 7º, *caput*, e parágrafo único, inciso I), poderá ser acordada tanto por acordo individual escrito quanto por acordo coletivo. E, neste passo, existe um tema de suma relevância a considerar.

Como à diminuição do salário deverá obrigatoriamente corresponder igual diminuição da jornada, e como também, em qualquer caso, haverá de se preservar o valor do salário-hora de trabalho (art. 7º, inciso I), não vemos aqui violação à garantia constante do inciso VI do artigo 7º da CRFB (“irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”).

Com efeito: o salário, enquanto modalidade de contraprestação patronal estrutural, está intuitivamente vinculado à quantidade de trabalho prestado ou de tempo à disposição dedicado pelo empregado em prol do negócio ou do empreendimento. Logo, a princípio, à redução do proveito empresarial - seja pela diminuição do trabalho realizado, seja pela redução do tempo dedicado - deverá corresponder redução proporcional do montante percebido, sem que, apenas por isso¹³, possa-se cogitar de modificação contratual ilícita ou de desequilíbrio contratual sequencial. Assim, a alteração contratual que, nessa dimensão, impõe prévia e impreterível autorização sindical, será aquela que reduza o salário sem uma correspondente redução da jornada (redução salarial direta) ou que aumente a jornada sem aumentar proporcionalmente o salário (redução salarial indireta)¹⁴

¹³ Ou seja, não se está aqui a considerar aquelas situações derivadas de mera emulação ou malícia patronal, as quais, se ocorrentes, não apenas serão ilícitas como, inclusive, poderão ensejar hipótese de rescisão contratual indireta, com base nas letras “d” e “g” do artigo 483 da CLT.

¹⁴ Em sentido contrário ao por nós aqui defendido, cite-se a sempre percuciente doutrina de Mauricio Godinho Delgado, para quem a redução salarial indireta decorrente da redução de jornada, sem autorização em norma coletiva, seria vedada pela ordem jurídica. (*Curso de direito do trabalho*, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 935.)

pois que, em ambas as hipóteses, haverá inquestionável desequilíbrio contratual sequencial em favor do empregado.¹⁵

Sem embargo, parece claro que este é um evidente ponto vulnerável da MPV 936. Melhor seria ter deixado este aspecto para o âmbito da negociação coletiva, quiçá estabelecendo prazos peremptórios para a iniciativa sindical, após os quais, constatado que fora o desinteresse ou a inércia injustificada da entidade de classe, estaria aberta a via do acordo individual. Este aspecto, somado ao conteúdo do artigo 12 da MPV - que restringe o alcance dos ajustes individuais em algumas situações ali especificadas -, pode gerar uma insegurança que seria facilmente evitada caso o legislador houvesse convocado os sindicatos profissionais ao cumprimento da relevante missão constitucional que àqueles incumbe.

Situação similar se passa com a suspensão temporária do contrato de trabalho, igualmente passível de ser pactuada, pelo prazo máximo de sessenta dias ou até a cessação do estado de calamidade pública (art. 8º, § 3º, inciso I), mediante acordo individual escrito entre o empregador e o empregado. Tampouco haverá aqui a formação, *a priori*, de uma situação de desequilíbrio consequencial em prejuízo exclusivo do trabalhador, já que à ausência de salário corresponderá igual ausência de labor. Mas seria, de novo, de todo recomendável que se reservasse a celebração de uma medida como esta à esfera coletiva, com as salvaguardas necessárias para o caso de intransigência renitente ou resistência injustificada da entidade sindical.

No caso da suspensão temporária, o legislador corretamente fixou que, caso “[...] durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de

¹⁵ Na verdade, existem diversas hipóteses legais de reduções salariais unilaterais pela eliminação do fato gerador correspondente, como, por exemplo, o retorno do empregado ao seu cargo efetivo (supressão da gratificação de função) ou a cessação do trabalho insalubre, perigoso, noturno ou extraordinário (supressão do adicional respectivo), é dizer, a contraprestação pecuniária patronal naturalmente se contrai na mesma medida em que o grau de esforço, sacrifício ou dedicação do empregado diminui.

trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho”, com a sujeição ao pagamento da remuneração e a imposição de sanções administrativas e convencionais (art. 8º, § 4º). Se bem sejam esses, a rigor, efeitos intuitivos e inevitáveis diante da fraude perpetrada, a sua explícita verberação legal é sempre oportuna, cabendo aclarar que a remuneração, no caso, deverá ser integral, ainda que a prestação de serviços seja meramente parcial, uma vez que a redução salarial proporcional à jornada de trabalho não se pode ultimar informalmente, nem, muito menos, mediante uma deturpação prática da modalidade alternativa da suspensão contratual.

O artigo 10 da MPV 936 contém aquela que, a nosso ver, representa a principal virtude ou a melhor disposição dentre todas aquelas publicadas em decorrência da situação emergencial de calamidade pública: o reconhecimento de garantia provisória de emprego aos trabalhadores abrangidos pelas medidas de redução de jornada e salário e/ou suspensão contratual, durante seus respectivos períodos de duração e, após o seu término, por igual lapso, cuja vulneração arbitrária implicará pagamento de uma indenização correspondente, calculada proporcionalmente à perda salarial correlativa. Esta providência, sem dúvida, colabora bastante para reforçar a pertinência e a constitucionalidade contextual da Medida Provisória em comento, ademais de revelar uma preocupação direta com a classe trabalhadora que, como vimos, restara completamente ausente no bojo da MPV 927.

Por derradeiro, o artigo 16 da MPV prescreve que o

[...] tempo máximo de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, ainda que sucessivos, não poderá ser superior a noventa dias, respeitado o prazo máximo de que trata o art. 8º.

Ou seja, havendo sequencialmente redução salarial e de jornada e suspensão contratual (ou vice-versa), o interregno máximo resultante da somatória de ambas será de noventa dias, não podendo ademais a suspensão contratual, em qualquer caso, ir mais além de um interregno de 60 dias.

4 CONCLUSÃO

O cenário legal conjuntural que resulta da junção das MPVs 927 e 936, se não é o melhor que se poderia almejar, tampouco se qualifica, a nosso juízo, como péssimo ou catastrófico.

E isso porque, a despeito da MPV 927 ter se revelado um instrumento de regulamentação doidivas e inspiração nefelibata, seus efeitos nocivos lograram ser satisfatoriamente neutralizados pela rápida e quente edição da MPV 936.

O aspecto que, infelizmente, faltou em ambas tem a ver com um reconhecimento institucional efetivo à negociação coletiva, enquanto instrumento valioso e virtuoso de resolução prévia ou póstuma de celeumas ou perplexidades afetas às relações de trabalho de caráter dependente.¹⁶

Em um momento de crise como este que estamos a vivenciar, a única maneira sensata de buscar algum tipo de solução ou saída factível, não apenas para patrões e empregados, mas para toda a sociedade, é através de um diálogo franco, permanente e consistente de natureza coletiva.

Projetos individualistas ou de percepção preponderantemente unilateral estarão fadados ao fracasso. Poderão até propiciar algum alívio imediato, mas o que se ganhar agora será pago em dobro - ou mais - a curto ou médio prazo.

¹⁶ A bem da verdade, este é um vício que se apresenta desde o advento da Lei n. 13.467/2017 (da denominada reforma trabalhista) que, ao mesmo tempo em que louvava, no discurso, a negociação sindical, na prática, sabotava as suas bases, enfraquecendo os sindicatos e transferindo para o âmbito individual temas sensíveis como a compensação de jornada ou o banco de horas.

A nação brasileira, nestes últimos anos, atingiu um grau de polarização política ou ideológica que ultrapassou bastante os limites da civilidade mínima ou da dialética saudável. Pois bem: talvez esteja precisamente no âmbito das relações coletivas de trabalho, pensadas e delineadas conjuntamente para um cenário de crise e um contexto de escassez, a chave para a retomada do caminho do meio, que é o único disponível quando o que se pretenda seja alcançar um verdadeiro equilíbrio entre necessidades ou interesses potencialmente conflitantes.

O VÍRUS E O INVISÍVEL: A
DESIGUALDADE DE GÊNERO E O
TRABALHO DE CUIDADO

T *HE VIRUS AND THE INVISIBLE:
GENDER INEQUALITY AND CARE
WORK*

Maria José Rigotti Borges*

Que é que se oculta para além do que se mostra?
(Lélia Gonzales, 1984).

RESUMO

Este artigo pretende contribuir, sob uma perspectiva sociológica, com algumas reflexões acerca da desigualdade de gênero no Brasil, evidenciada e agudizada neste quadro de grave crise sanitária global pela pandemia da Covid-19, a qual, no país, conjuga-se com outras crises em nível social, político e econômico. Parte-se da chave teórica da divisão do trabalho com base sexista e sua correlação com a desvalorização do trabalho de cuidado, tanto aquele desenvolvido no espaço privado doméstico (não remunerado e remunerado), quanto o trabalho de cuidado nas

* Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Especialista em Direito Público e em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário e Mestranda em Sociologia pela Universidade de Coimbra, Portugal.

áreas do espaço externo ao privado, com o recorte de análise nas profissões da área de saúde (medicina, enfermagem e atividades de apoio), considerando-se a interseccionalidade de indicadores de classe e raça. Procura-se evidenciar a centralidade do trabalho de cuidado na sustentação da vida e na reprodução social, o que vem sendo evidenciado no contexto de pandemia, e na necessidade de distribuição social e política da sua responsabilidade, naturalizada como exclusiva e prioritária da mulher, na perspectiva da interdependência compartilhada, lançando um olhar crítico também sobre o papel do Estado.

Palavras-chave: Gênero. Divisão sexual do trabalho. Trabalho de cuidado. Covid-19.

ABSTRACT

This article intends to contribute, from a sociological perspective, to some thinking on gender inequality in Brazil, evidenced and aggravated in this context of a serious global health crisis by the pandemic of Covid-19, which, in the country, is combined with other crises in social, political and economic level. It starts from the theoretical key of the sexist-based division of labor and its correlation with the devaluation of care work, both the one developed in the private domestic space (unpaid and paid), and the care work in the areas of the external to the private space, with an analysis of health professions (medicine, nursing and support activities), considering the intersectionality of class and race indicators. It seeks to highlight the centrality of care work in sustaining life and social reproduction, which has been shown in the context of a pandemic, and in the need for social and political distribution of responsibility for care, naturalized as the exclusive and priority of women, from the perspective of shared interdependence, casting a critical eye also on the role of the State.

Keyword: Gender. Sexual division of labor. Care work. Covid-19.

INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou a Covid-19 como pandemia. Atendendo à transmissão comunitária entre pessoas do SARS-COV-2 e ao risco de saúde público associado, sob orientação da comunidade científica, a maioria dos países adotou medidas para o enfrentamento de emergência de saúde pública de importância internacional em uma crise sanitária em escala sem precedentes nos últimos cem anos.

O sociólogo português Boaventura de Sousa Santos intitulou seu ensaio na expressão “a cruel pedagogia do vírus” em que reflete sobre o atual momento da crise global trazida pela pandemia e sobre o fato de que, apesar do ideário neoliberal tentar convencer do contrário, há sim alternativas para o modo de vida imposto pelo atual “hipercapitalismo”, modelado pelo patriarcalismo e pelo colonialismo.

A crise da Covid-19 escancara a realidade de um sistema econômico, que, na prática, é fundado por um modelo extrativista e predatório dos recursos do planeta e que produz e sustenta desigualdades em múltiplas dimensões e concentração de riquezas em escalas abissais. Mas não apenas isso, é um sistema que alimenta e retroalimenta desigualdades estruturais em relações assimétricas de poder naturalizadas e, portanto, invisibilizadas pela sociedade. Para muitos, “sobra medo e falta esperança” (SANTOS, 2018).

Nesta crise de proporção global, o Brasil convive, para além da gravíssima crise sanitária, com outras intensas crises precedentes à pandemia, crise social, política e econômica, em um cenário em que a imensa maioria da população sofre o impacto de intensa “vulnerabilidade compartilhada”, tomando-se emprestado a expressão utilizada pela filósofa francesa Sandra Laugier. Uma vulnerabilidade moldada por desigualdades múltiplas e por racismo estrutural.

Neste cenário, pretendo contribuir com algumas reflexões, no sentido sociológico, acerca de uma das dimensões da

desigualdade no Brasil, a desigualdade de gênero¹, evidenciada e intensificada também neste quadro de graves crises pela pandemia, mas que é muito anterior a ela, tendo como chave teórica a divisão do trabalho com base sexista e o trabalho de cuidado como integrante do “mundo do trabalho”.

As reflexões centrar-se-ão em quatro eixos de análise:

- 1) a dimensão da fragilidade humana, inerente a toda vida humana, a interdependência daí resultante e a dimensão da “vulnerabilidade compartilhada”, na perspectiva da coletividade, cujo grau de intensidade é acentuado por desigualdades múltiplas, pelo racismo estrutural e por um modelo extrativista do planeta e de hiperexploração do trabalho humano;
- 2) a divisão sexual do trabalho como eixo de compreensão da produção e perpetuação da desigualdade de gênero e a sua correlação com a desvalorização do trabalho de cuidado, tanto aquele desenvolvido no espaço privado, invisibilizado, quanto nas áreas do espaço externo ao doméstico;

¹ A conquista da efetiva igualdade de gênero, no plano material, sob a perspectiva democrática, ainda é um processo em construção, marcado por muitas lutas, alguns avanços e ciclos de graves retrocessos. A centralidade da pessoa humana e de sua dignificação estão marcados nos diplomas internacionais, aos quais, em sua maioria, o Brasil se vincula. Os princípios fundantes da Constituição Federal de 1988 são marcos civilizatórios de igualdade e vinculativos a todas as esferas dos poderes públicos, ao mercado e a toda a sociedade: a dignidade da pessoa humana é o pilar do Estado Democrático de Direito (inciso III do art. 1º da CF); uma sociedade “livre, justa e solidária” somente é possível se eliminados quaisquer tipos de preconceito e de discriminação (incisos I e IV do art. 3º da CF); todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, sendo que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”, incorporando a proteção à família “na pessoa de cada um dos que a integram” (arts. 5º, *caput* e I, c/c 226, §§ 5º e 8º, da CF); da centralidade do trabalho como valor social e espaço de dignificação da pessoa humana, de todos e todas. Além disso, a efetiva igualdade de gênero foi considerada crucial para o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável. É reconhecido como um objetivo transversal na *Agenda de Trabalho Digno da OIT* e como um objetivo-chave na *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU*, sendo também incorporado nos outros dezesseis objetivos.

- 3) o trabalho de cuidado como pertencente ao “mundo do trabalho”, tanto na dimensão do espaço privado (doméstico), na sua essencialidade de sustentação da vida e na reprodução social no sistema capitalista, como na dimensão do espaço externo ao doméstico (áreas profissionais de trabalho de cuidado, como a saúde, educação e assistência social);
- 4) a necessidade de distribuição social e política das responsabilidades de cuidado, na perspectiva da interdependência compartilhada, lançando um olhar crítico também sobre o papel do Estado.

VULNERABILIDADES CONSTANTES, CUIDADOS PERSISTENTES - A FRAGILIDADE HUMANA E A INTERDEPENDÊNCIA

Sob uma primeira perspectiva, esta crise pandêmica expõe, de forma muito aguda, a dimensão de fragilidade intrínseca à nossa condição humana e nos escancara a ideia de que a sobrevivência das vidas e das estruturas sociais também depende do trabalho de cuidados diários no âmbito privado (doméstico), contínuos e persistentes, em uma necessária relação de interdependência com outras pessoas.

Reconhecer nossa dimensão de fragilidade humana, sob essa perspectiva, não é negar nosso sentido existencial na busca por uma condição emancipatória de realização. Admitir a fragilidade em nossa humanidade não nos enfraquece ou diminui, não nos “infantiliza”. Ao contrário, reconhecermos-nos humanos é também examinarmos os nossos limites, o nosso destino rumo à finitude, destino reservado a todos sem distinção. É, também, reconhecermos a nossa interdependência por cuidados, em relação a nós mesmos e em relação aos demais, à sociedade e ao planeta, no sentido mais profundo da solidariedade humana.

Na obra *A corrosão do caráter*, Richard Sennett (2005) fala da “vergonha da dependência”, o que “[...] tem uma consequência prática. Corrói a confiança e o compromisso mútuos, e a ausência

desses laços ameaça o funcionamento de qualquer empreendimento coletivo.” Em sua obra *Respeito: a formação do caráter em um mundo desigual* (2004), Sennett discute a “tese da infantilização” que o pensamento liberal tem construído sobre a dependência.

Sob essa lente, algo que merece ser melhor investigado é como a negação da dimensão de fragilidade humana e da inescapável interdependência produz e também alimenta e retroalimenta uma cultura de “masculinidade tóxica”² violenta e destrutiva, em uma matriz ideológica patriarcalista. Essa cultura machista reproduz discriminação e estereótipos masculinos e femininos nocivos tanto para homens, como para as mulheres, e, levada ao extremo, tem graves repercussões na prática cotidiana das pessoas, com enormes prejuízos para toda a sociedade, em uma cultura de violência, opressões de toda ordem, assédio moral e sexual e variadas agressões físicas e psicológicas contra mulheres e contra o universo de pessoas LGBTQIA+. No extremo, reflete-se, também, nos vergonhosos índices de violência doméstica e de feminicídio, cujos números já eram alarmantes no mundo em geral, e no Brasil em particular, e que aumentaram em razão das medidas de isolamento social e do aprofundamento de vulnerabilidade econômica durante esta pandemia.³

Ao reconhecer nossa dimensão humana de fragilidade, não podemos imaginar uma sociedade que sobreviva sem o cuidado, cujo trabalho não se restrinja a momentos episódicos do nosso

² Fruto de um projeto de pesquisa no Brasil com mais de 40 mil pessoas em questões a respeito das masculinidades, foi produzido o documentário *O silêncio dos homens*, com apoio institucional, dentre outros, da ONU Mulheres e está disponível no *Youtube*. Com base na mesma pesquisa, foi também produzido um relatório baseado nesse estudo, com dados públicos por meio de um convênio com o Consórcio de Informações Sociais (CIS) da USPO.

³ Na primeira atualização de um relatório produzido a pedido do Banco Mundial, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP) destaca que os casos de feminicídio cresceram 22,2%, entre março e abril deste ano, em 12 estados do país, comparativamente ao ano passado. Intitulado *Violência Doméstica durante a Pandemia de Covid-19*, o documento tem como referência dados coletados nos órgãos de segurança dos estados brasileiros.

desenvolvimento, como na infância ou em momentos de incapacidades, mas também no cotidiano dos trabalhos domésticos diários nas atividades de alimentar, nutrir, limpar, educar, proteger.

Trata-se de um cotidiano permeado não apenas por práticas e opções, mas também por sentimentos e emoções e pelo senso empático do cuidar, na extraordinária capacidade de que o ser humano é dotado de se colocar no lugar do outro e, a partir daí, distinguir o que é importante e urgente para poder agir em ações efetivas e concretas, ainda que isso signifique a necessidade, em determinado momento, do isolamento. Garante a reprodução social e também a sustentação da vida. Cuidar é construir um ambiente propício para que os indivíduos e suas comunidades possam se desenvolver, em todas as suas potencialidades, para que possam exercer uma liberdade emancipatória. Há uma dimensão ética no cuidar.

A atividade de cuidar é, portanto, atividade que sustenta a vida e a reprodução social, pois

[...] abrange atividades que sustentam seres humanos como seres sociais corporificados que precisam não apenas comer e dormir, mas também criar suas crianças, cuidar de suas famílias e manter suas comunidades, tudo isso enquanto perseguem esperanças no futuro. (ARRUZZA *et al.* 2019).

O cuidado, assim, é o que garante concretamente a continuidade da sociedade e da vida, sendo a sua ética reconhecedora desta dimensão de vulnerabilidade modulando a perspectiva do que é tido como “justo” para perceber o que é “importante” (LAUGIER, 2005).

Por outro lado, o trabalho de cuidado na esfera doméstica pode ser examinado sob a luz da “teoria da reprodução social” centralizada na análise da essencialidade do trabalho de cuidado fora do que se denomina “produção social” do sistema capitalista.

A percepção mais importante da teoria da reprodução social é que o capitalismo é um sistema unitário que pode integrar com êxito, ainda que desigualmente, a esfera da reprodução e a esfera da produção. Mudanças em uma esfera, então, reverberam na outra. Salários baixos e cortes neoliberais no trabalho podem produzir despejos e violência doméstica no lar. [...] O mais importante é que essa teoria nos ajuda a entender que quaisquer ganhos nos direitos de gênero que tenhamos, tanto na economia formal quanto fora dela, só podem ser temporários, porque a base material da opressão às mulheres está amarrada ao sistema como um todo. (BHATTACHARYA, 2013).⁴

CUIDAR É UM VERBO COLETIVO: VULNERABILIDADE COMPARTILHADA EM DESIGUALDADES ABISSAIS

Em entrevista à revista francesa *Reporterre*, a filósofa Sandra Laugier, ao se referir ao momento atual de confinamento por conta da pandemia, afirmou que, por trás do *slogan* “fique em casa”, está a ideia de uma “vulnerabilidade compartilhada”, porque a ideia do ficar em casa não significa apenas se proteger do contágio, mas também proteger a saúde dos outros.⁵ (tradução livre)

Assim, sob a perspectiva coletiva, visibilizada agora pela pandemia, também conseguimos evidenciar a ideia tão básica quanto esquecida de que “cuidar é um verbo coletivo”⁶, tanto no sentido de “vulnerabilidade compartilhada” em nossa relação de interdependência, como na necessidade de socialização de responsabilidades.

⁴ Artigo originalmente publicado em 10 set. 2013, no periódico *Socialist Worker*. Tradução de Maíra Mee Silva e revisão técnica de Mariana Luppi.

⁵ Entrevista Sandra Laugier, dada em 21 de março de 2020 para a *Revista Reporterre*. “*Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d’autrui dépend de la nôtre*”. (L. Lavocat, Entrevistador).

⁶ Esta expressão foi retirada do projeto “Cuidar, verbo coletivo”, desenvolvido pela doutora em Antropologia Social e pesquisadora, Bruna Angotti, e pela doutora em Direito e pesquisadora, Regina Stela Corrêa Vieira. Acesso em formato podcast nas plataformas do *Spotfy*, *Deezer* e *Soundcloud*.

Utilizando-se da expressão utilizada por Sandra Laugier, “vulnerabilidade compartilhada”, a vulnerabilidade também tem o sentido da coletividade, que é intensificada em maior ou menor grau a depender de indicadores como classe, raça, diversidade sexual, em uma sociedade que convive com históricas e intensas desigualdades múltiplas e pelo racismo estrutural.⁷

Essa percepção de “vulnerabilidade compartilhada” implica lançar um olhar crítico sobre a assimetria na distribuição de responsabilidades do cuidar, tanto em nossos cotidianos domésticos familiares, na sociedade, como também na responsabilidade fundamental do Estado de cuidar de tudo aquilo que seja essencial à sustentação da vida humana e sociedade, como a saúde, a assistência social, o meio ambiente e a educação. São os sentidos da socialidade e da sustentabilidade no ato de cuidar.

Perguntar como o cuidar se dá na sociedade implica refletir sobre a

[...] organização social e política das actividades de cuidado, olhar as desigualdades estruturais e as políticas públicas. Ou seja, analisar o modo como as responsabilidades do cuidado são distribuídas e quais os agentes que tomam decisões sobre essas responsabilidades - Estado, mercado, comunidade, família. (Portugal, 2018). g.n.

⁷ “Racismo? No Brasil? Quem foi que disse? Isso é coisa de americano. Aqui não tem diferença porque todo mundo é brasileiro acima de tudo, graças a Deus. Preto aqui é bem tratado, tem o mesmo direito que a gente tem. Tanto é que, quando se esforça, ele sobe na vida como qualquer um. Conheço um que é médico; educadíssimo, culto, elegante e com umas feições tão finas [...] Nem parece preto [...] Mas é justamente aquela negra anônima, habitante da periferia, nas baixadas da vida, quem sofre mais tragicamente os efeitos da terrível culpabilidade branca. Exatamente porque é ela que sobrevive na base da prestação de serviços, segurando a barra familiar praticamente sozinha. Isto porque seu homem, seus irmãos ou seus filhos são objeto de perseguição policial sistemática (esquadrões da morte, “[...] mãos brancas estão aí matando negros à vontade; observe-se que são negros jovens, com menos de trinta anos. Por outro lado, que se veja quem é a maioria da população carcerária deste país).” (GONZALEZ, 1984). O texto é da Antropóloga Social Lélia Gonzales de 1984 e, infelizmente, fala-nos muito do que é o Brasil atual.

A pandemia nos coloca, portanto, frente a frente à necessidade urgente de um amplo e plural debate e diálogo social acerca das responsabilidades, não apenas acerca da formatação de uma interdependência responsável nos ambientes domésticos, na sociedade e na economia, como também acerca do papel do Estado para a promoção do bem-estar e a necessidade de se ampliar o debate sobre o “pacto social e de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo.” (PORTO, 2020).

Essa “vulnerabilidade compartilhada”, na ideia de que somos dependentes de cuidado, em interdependência coletiva e responsabilidade compartilhada também com o Estado, é contra-hegemônica ao modelo neoliberal, calcado no pressuposto de “ideologia da privatização”, da sociedade líquida de consumo (BAUMAN, 2009), que reproduz a crença de responsabilização unicamente do indivíduo na solução de problemas estruturais, em um sistema baseado não na solidariedade, mas na competição.

O paradigma do cuidado inverte a matriz ideológica privatística da sociedade para uma matriz de socialização de responsabilidades.

Ao passo que muitos adultos autônomos pensam que estão cuidando deles mesmos, de fato, cada um de nós está no centro de uma rede complexa de relações. Há um fluxo contínuo que representa quanto cuidado uma pessoa necessita, não uma dicotomia entre os que são cuidados e os que cuidam. Esta não é uma idéia fácil de ser endossada. Ela requer que vejamos a nós mesmos como seres vulneráveis. Ela requer que nos rendamos ao fato de que não somos totalmente autônomos. E ela requer que paremos de pensar que “a responsabilidade pessoal” é a solução para todos os problemas da sociedade. De fato, um reconhecimento genuíno de nossa enorme e interrelacionada vulnerabilidade pode muito bem mudar a forma como pensamos sobre as responsabilidades sociais. (TRONTO, 2007). g.n.

No Brasil, a pandemia expõe dados alarmantes de agudização da violência seletiva estatal e das vulnerabilidades sociais

preexistentes, alto índice de trabalho informal decorrente também da política de austeridade e desregulamentação de leis trabalhistas, noticiando de forma muito evidente uma mórbida taxa de contaminados e de mortalidade como métrica de desigualdades de toda ordem, concentração de riqueza, racismo estrutural, e uma pobreza complexa, multidimensional e heterogênea.⁸

Por outro lado, a pandemia também ajuda a visibilizar uma outra face da sociedade brasileira: aquela que sente na pele a “vulnerabilidade compartilhada” de forma muito intensa e que, apesar das graves deficiências do Estado, mantém acesa uma clara consciência de coletividade e de solidariedade, em extratos da população cujas precariedades sociais alcançam patamares de constante luta diária pela sobrevivência e por vida digna.

Refiro-me aos diversos coletivos e movimentos sociais, em periferias urbanas, no campo, nas comunidades indígenas, quilombolas e ribeirinhas. São coletivos e movimentos sociais que há anos lutam pela conquista e reconhecimento de direitos, contra a misoginia e o racismo estrutural, por inclusão democrática nos espaços públicos decisórios e por participação em políticas públicas, em um esforço diário pela sobrevivência e cuidado comunitário e contra a violência estatal seletiva.⁹

Muitos são coletivos de ativistas na defesa de direitos humanos e que vêm sendo invisibilizados por grande parte dos

⁸ Torna-se ainda mais aflitiva a situação no Brasil neste momento em que a crise sanitária em escala global é intensificada por outras crises, ao que o filósofo Vladimir Satafle denominou de um “estado suicidário” (SATAFLE, 2020) alheio ao sofrimento da maior parte da população brasileira, que de longa data é carente de serviços públicos essenciais, convivendo com a falta ou insuficiência de necessidades das mais básicas, como de água e saneamento básico, a precariedade de toda ordem nas condições de trabalho (e falta de), de moradia, de segurança e de acesso a adequados sistemas de saúde nas vidas cotidianas.

⁹ Necropolítica e necropoder são termos utilizados pelo filósofo Achille Mbembe para “[...] explicar as várias maneiras pelas quais, em nosso mundo contemporâneo, armas de fogo são implantadas no interesse da destruição máxima de pessoas e da criação de ‘mundos de morte’, formas novas e únicas da existência social, nas quais vastas populações são submetidas a condições de vida que lhes conferem o *status* de ‘mortos-vivos’.” (MBEMBE, 2016, p. 146).

meios de comunicação e muitas vezes calados a tiros pelo próprio aparelho estatal que deveria protegê-los.¹⁰

Em momento de pandemia, inaugura-se uma certa visibilidade a estes movimentos sociais, que, em todo o país, têm aproveitado a experiência de organização preexistente e que, de forma autônoma e coletiva, catalisam esforços, para ajudar as comunidades, que cotidianamente estão desassistidas pelo Estado.¹¹

Percebe-se que, apesar da ausência de políticas públicas para milhões de brasileiros e brasileiras, há também uma solidariedade coletiva ativa de cuidado e uma intensa, árdua e constante luta por fazer valer a promessa constitucional democrática de vida digna, trabalho decente, justiça social, igualdade e de efetiva liberdade emancipatória para todas e para todos.

Esses coletivos nos ensinam a possibilidade de uma praxis cotidiana de convivência em sociedade movida pelo solidarismo na tarefa do “cuidar como verbo coletivo”, que é incompleto sem a participação do Estado. É necessário visibilizar as lutas e vozes destes coletivos em um Estado que inclua suas necessidades, combata com afinco a desigualdade social e o racismo estrutural, em um caminho que expanda o sentido e alcance do modelo de “democracia liberal”, para se fazer efetivamente presente na construção social, política e econômica do país uma “democracia de alta intensidade”, na expressão de Boaventura de Sousa Santos (Santos, 1998).¹²

¹⁰ O site *Colabora* mostra pesquisa que revela que 14% das unidades de saúde da cidade foram afetadas por tiroteios durante a quarentena. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods10/o-pandemonio-dos-tiroteios-em-meio-a-pandemia/>.

¹¹ “[...] Para além da solidariedade assistencialista pregada pelo capital, as iniciativas unem informação e ação política para mostrar que o problema da crise é a desigualdade social provocada pelo sistema”. Disponível em: <https://www.mujeresdelsur-afm.org/movimientos-sociales-populares-redes-solidariedade-coronavirus-covid19/>.

¹² A “crise da democracia liberal”, aqui entendida como democracia representativa, torna-se cada vez mais evidente nos tempos atuais por não garantir as condições de sua sobrevivência perante os múltiplos “fascismos sociais”, conforme acentua Boaventura de Sousa Santos. Para Boaventura, precisamos “democratizar a democracia” na direção de uma democracia participativa, com efetiva participação cidadã. Nessa medida, “[...]”

A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E AS DIMENSÕES DO TRABALHO DE CUIDADO COMO INTEGRANTE DO “MUNDO DO TRABALHO”

Segundo Karl Polanyi, em “A grande transformação”, a “[...] divisão do trabalho é um fenômeno tão antigo como a sociedade, origina-se de diferenças inerentes a fatos como sexo, geografia e capacidade individual.” (POLANYI, 2000). Polanyi, nos anos 40, não estava tratando da desigualdade de gênero.¹³

Contudo, essa definição nos ajuda a compreender o que é a divisão sexual do trabalho: é a divisão do trabalho calcada em critérios sexistas.

Os estudos sobre divisão sexual do trabalho foram motivados inicialmente não apenas para denunciar as desigualdades de gênero, mas também para repensar o “trabalho” e o “mundo do trabalho”.

São estudos que vêm sendo desenvolvidos há mais de quatro décadas, revelando-se a divisão sexual do trabalho um elemento central para desvelarmos a dinâmica social das relações de poder subjacentes à sustentação e legitimação do ideário persistente patriarcal que ainda permeia o tecido social.

Trata-se de um ideário de se atribuir à mulher a responsabilização exclusiva ou prioritária pelo trabalho de cuidado, ao mesmo tempo em que o desvaloriza socialmente, naturalizando práticas sexistas na sociedade.

A divisão sexual do trabalho é um conceito que se moldou a partir de estudos feministas do início dos anos 70, na França, tendo, inicialmente sido foco de atenção na Etiologia, passando depois à Sociologia e História.

os movimentos sociais, pela intensidade que emprestam às reivindicações temáticas, têm sido fundamentais para renovar a agenda política e, desse modo, ampliar significativamente o campo do político.” Conforme Boaventura, “[...] os movimentos sociais, pela intensidade que emprestam às reivindicações temáticas, têm sido fundamentais para renovar a agenda política e, desse modo, ampliar significativamente o campo do político.” (SANTOS, 2016).

¹³ A obra traz uma análise minuciosa e criativa da formação da economia capitalista de mercado, com foco na Revolução Industrial.

Fortaleceu-se, posteriormente, nos debates sobre a dicotomia e os paradoxos conceituais existentes entre o trabalho no espaço público, tido como espaço da “produção econômica” ligado à figura masculina, e o trabalho no espaço privado, tido como aquele relacionado ao trabalho de “reprodução social”.

O impulso para aprofundar as pesquisas acerca da divisão sexual do trabalho foi motivado inicialmente não apenas para denunciar desigualdades, mas também para repensar o próprio trabalho.

Durante um tempo, as teóricas feministas

[...] localizaram a essência do androcentrismo em uma divisão sexista do trabalho que sistematicamente desvalorizava atividades, remuneradas e não remuneradas, que eram executadas por ou associada com mulheres. Aplicando esta análise ao capitalismo organizado pelo Estado, descobriram as conexões profundamente estruturais entre a responsabilidade das mulheres à maior parte dos cuidados não remunerados, a subordinação no matrimônio e na vida pessoal, a segmentação de gênero dos mercados de trabalho, a dominação do sistema político pelos homens, e o androcentrismo da provisão do bem-estar social, a política industrial e os esquemas de desenvolvimento. (FRASER, 2009, p. 19).

Em vários países, mas notadamente na França, passou-se, assim, à construção de uma análise crítica dos paradigmas pertencentes ao denominado “mundo do trabalho”, ampliando-se a percepção da necessidade de inclusão do trabalho doméstico da esfera privada como “trabalho” e que, portanto, a definição deste deveria obrigatoriamente incluir aquele.

Helena Hirata e Danièle Kergoat relatam este percurso histórico sobre estes estudos que caminharam para uma definição não mais centrada na valorização do capital, e sim naquilo que alguns denominaram de “produção do viver”.

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. A denúncia (pensemos no nome de um dos primeiros jornais feministas franceses: *Le Torchon Brûlé**) se desdobrará em uma dupla dimensão: “estamos cheias” (era a expressão consagrada) de fazer o que deveria ser chamado de “trabalho”, de deixar que tudo se passe como se sua atribuição às mulheres, e apenas a elas, fosse natural, e que o trabalho doméstico não seja visto, nem reconhecido. (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Tais abordagens do trabalho no âmbito doméstico como “atividade de trabalho”, tanto quanto o trabalho produtivo, resultaram na teorização acerca da divisão sexual do trabalho.

Estudos, no campo da Sociologia do Trabalho, permitiram revisitação de noções e conceitos como os de qualificação, produtividade, mobilidade social, competência, assim como abriram novos campos de pesquisa como o relativo ao trabalho de cuidado, nesta perspectiva da divisão sexual do trabalho.

Tais pesquisas se desenvolveram para a formatação do conceito de que a divisão sexual do trabalho é uma forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, modulada histórica e socialmente, e tem como características

[...] a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho foi construída com base em dois pilares principiológicos que se interconectam:

- o princípio de separação, que sedimenta a ideia binarista sexista de que existiriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e

- o princípio hierárquico que coloca a mulher em uma posição de subalternidade ao tomar como premissa a ideia de que um trabalho de homem “valeria” mais do que um trabalho de mulher.

Ainda que fartamente há anos tais premissas sexistas tenham sido derrubadas por variadas e volumosas pesquisas nas mais diversas áreas da ciência, da Biologia à História, são essas as bases ideológicas que ainda sustentam e naturalizam um processo específico de legitimação do ideário patriarcalista na acepção de limitação do gênero ao sexo biológico, reduzindo as práticas sociais a “papéis sociais sexuais” (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Decorrem, assim, diretamente da divisão sexual do trabalho, as relações de dominação e desigualdade em funções relacionadas ao trabalho de cuidado, naturalizado o ideário de que tal responsabilidade seria, exclusiva ou prioritária, da mulher.

DIMENSÕES DO TRABALHO DE CUIDADO: NO ESPAÇO PRIVADO (DOMÉSTICO) E NO ESPAÇO EXTERIOR AO AMBIENTE PRIVADO

Adota-se aqui a dupla dimensão do trabalho de cuidado como integrante do “mundo do trabalho”, do ponto de vista sociológico:

- 1) o trabalho de cuidado no espaço privado (doméstico), tanto o não remunerado existente nas relações familiares e pessoais, cuja perspectiva não será aqui objeto de análise, como o remunerado ou pouco remunerado, correspondendo ao trabalho de profissionais como os de domésticos, cuidadores, babás, diaristas;
- 2) o trabalho de cuidado na esfera externa ao ambiente privado, como as profissões e atividades ligadas às áreas de saúde, limpeza, apoio social, educação e alimentação.

Ambas as dimensões do trabalho de cuidado (o do espaço privado/o da esfera externa ao ambiente privado) têm duas características básicas em comum:

- são trabalhos desenvolvidos em sua imensa maioria por mulheres;
- são atividades altamente desvalorizadas e invisibilizadas socialmente, em maior ou menor grau, a depender do cruzamento com outros indicadores interseccionais, como classe, raça e diversidade sexual.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE -, compilados pela economista e pesquisadora Hildete Pereira de Melo, no Brasil,

[...] as mulheres estão mais concentradas nos setores de educação, saúde, serviços sociais, serviços domésticos remunerados, alojamentos, alimentação, atividades que estão diretamente relacionadas à reprodução da vida. E os homens estão concentrados na agropecuária, indústria, construção civil, atividades relacionadas à produção dos bens materiais. Assim, as mulheres estão mais presentes nos setores produtivos que apresentam menor remuneração e piores coberturas sociais, e ganham em média cerca de 25% menos que os homens, mesmo com cargos e qualificação semelhantes.¹⁴

Se, por um lado, é possível verificar avanços, fruto de árduas e históricas lutas feministas por conquista de direitos e efetiva igualdade¹⁵, por outro lado, também se observa a incrível

¹⁴ *A vida das mulheres em tempos de pandemia*. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/16797.pdf>.

¹⁵ Lembremos a longa história de luta feminista, com marcos históricos na figura de *Olympe de Gouges* (autora, dentre outros textos, da *Declaração dos direitos da mulher e da cidadã*, 1791), guilhotinada em praça pública pelo seu ativismo e suas ideias libertárias, e de *Mary Wollstonecraft* (autora, dentre outros, de *Reivindicação do direito da mulher*,

plasticidade deste ideário principiológico mencionado (separação e hierarquia), que se transfigura em outros formatos e versões, ante a alterações das relações sociais e das dinâmicas do “mundo do trabalho”, perpetuando a desigualdade de gênero.

Conforme pontua Flávia Birolli,

[...] a associação entre o feminino e a domesticidade permanece como um dos fundamentos das desigualdades, organizando a divisão sexual do trabalho contemporaneamente. A posição das mulheres é hoje, nos países ocidentais, cada vez menos marcada pela reclusão, mas ainda profundamente marcada pela marginalização e inferiorização recorrentes das ocupações tipicamente “femininas”, de menor remuneração e menor *status*, e do salário inferior ao dos homens nas mesmas funções, profissões e níveis educacionais. (BIROLLI, 2015).

Conforme acentua Danièle Kergoat, a divisão do trabalho baseada no critério sexista, por ser uma construção social, não é rígida e imutável, mas seus princípios organizadores permanecem os mesmos. As suas modalidades, no tocante à concepção de trabalho reprodutivo como sendo o lugar das mulheres e de trabalho produtivo como sendo lugar dos homens, variam fortemente no tempo e no espaço (KERGOAT, 2000).

Helena Hirata e Danièle Kergoat analisaram a entrada da mulher no mercado de trabalho, que, por um lado, significou uma importante conquista de direitos pela igualdade e emancipação feminina; por outro, no seu reverso, mantiveram-se desigualdades

1792), em seu protesto publicado após dois anos da promulgação da Constituição Francesa que trouxe o marco revolucionário burguês dos preceitos de liberdade, igualdade e fraternidade e que, ao mesmo tempo que se diziam universais, excluíram a mulher dos mesmos direitos. Trata-se de um tempo histórico em que a mulher estava excluída da educação formal, das universidades e das possibilidades de uma carreira de nível superior, e que o casamento a transformava numa dependente legal do marido, não podendo gerir os próprios bens nem trabalhar sem consentimento.

de gênero e o continuísmo de atribuir a ela, por primazia ou exclusividade, a responsabilidade pelo trabalho doméstico familiar do cuidado, resultando na dinâmica de se construir uma narrativa de necessidade de “reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico.” (HIRATA; KERGOAT, 2010).

Na mesma medida em que a sociedade despreza a essencialidade do trabalho de cuidado doméstico para a sustentação da vida e a reprodução social, desvaloriza-o na acepção de estar “fora do mercado”, inferiorizando e invisibilizando o trabalho da mulher, a quem ainda é prioritariamente atribuída a responsabilidade, mesmo na dinâmica da responsabilidade de “delegação” do trabalho doméstico também a outras mulheres.

Constata-se, por exemplo, a assimetria de usos do tempo entre os sexos, em face dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de antes mesmo da pandemia¹⁶, que revela que as mulheres dedicam 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, quase o dobro da dedicação dos homens às mesmas tarefas (10,9 horas).

Esses dados acabam refletindo na naturalização das expressões “duplas e triplas jornadas” associadas às mulheres, no ideário patriarcal ainda presente de que os trabalhos domésticos (via de regra invisibilizados e desvalorizados) seriam de sua responsabilidade por primazia, assim como a invisibilidade do trabalho de cuidado doméstico e sua desvalorização.

A ONU Mulheres (2020) acentua ser fundamental promover medidas que permitam “reconhecer, reduzir e redistribuir” a sobrecarga de trabalho não remunerado de cuidado, compartilhando responsabilidades de forma mais equilibrada.

Conforme acentuam as Juízas do Trabalho Bárbara Ferrito e Patrícia Maeda:

¹⁶ Somente a partir de 2001, a PNAD introduziu o quesito do tempo consumido na realização de afazeres domésticos, possibilitando um estudo sobre o uso do tempo no trabalho doméstico, antiga demanda de pesquisadoras feministas. (BRUSCHINI, 2006).

A crise sanitária nos impõe reconhecer que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos, mormente diante dos novos protocolos de higienização de todos os itens obtidos fora de casa. A quantidade de tempo dedicado a estas tarefas cotidianamente é enorme, mas a importância deste trabalho, naturalizado como sendo um atributo feminino, só é percebida na sua ausência. Esta invisibilidade do trabalho dedicado à reprodução social, por vezes não remunerado, pois ligado ao âmbito dos afetos (“amor de mãe”), revela como nossa sociedade está organizada em torno da obtenção de lucro e não da promoção da vida.¹⁷

E, com a pandemia e a condição de isolamento de parte das famílias brasileiras, desnuda-se essa assimetria na divisão de responsabilidades de trabalhos de cuidados no âmbito doméstico também nos extratos mais altos da sociedade, conforme frequentemente noticiado pelos meios de comunicação.¹⁸

Como bem acentua Noemia Porto, no campo do trabalho,

[...] a dissonância entre o desempenho exigido, por algumas empresas e instituições, e o fechamento de escolas e creches, além de outros atributos de cuidado, como aqueles endereçados aos idosos, pode trazer consequências das mais variadas para as mulheres, tais como: ausências ao trabalho que não se enquadram em algum tipo legal específico de falta justificada; sujeição a dispensas motivadas ou imotivadas, relacionadas ou não ao baixo rendimento e às ausências ao trabalho; fadiga e exaustão pelo acúmulo de atribuições; comprometimento emocional com impacto no desenvolvimento do trabalho; dificuldades adicionais para produtividade

¹⁷ Disponível em Carta Capital de 28 de maio de 2020, coluna Sororidade em pauta.

¹⁸ MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e *home office* na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. In: *Folha de São Paulo*, em 17 de maio de 2020.

e rendimento quando utilizado o modelo de teletrabalho; comparativos de rendimento com os trabalhadores homens que não têm as mesmas atribuições. Além de tudo isso, as situações de violência doméstica também têm implicações no campo do trabalho (absenteísmo; baixo rendimento; abalo psicológico; impossibilidade de desenvolvimento das tarefas exigidas).¹⁹ (PORTO, 2020).

A desigualdade de gênero é tônica ainda em termos globais. Apesar dos progressos nos últimos vinte anos, dados atualizados da OIT mostram desigualdades persistentes entre mulheres e homens no acesso ao mercado de trabalho, desemprego e condições de trabalho.²⁰

No Brasil esta realidade é intensa no cotidiano da maioria das mulheres, cuja desigualdade se aprofunda conforme se conjugam outros fatores interseccionais de opressão, como raça e classe.

Segundo o “Retrato das desigualdades de gênero e raça”²¹, com base nos indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, as mulheres representavam em torno de 51% da população brasileira e compunham uma fração expressiva no “mercado de trabalho”, entre trabalhos formais e informais, participando de forma intensa do trabalho produtivo fora do âmbito privado.

¹⁹ PORTO, Noemia. Mulheres e mercado de trabalho: pandemia e desigualdade de gênero. *In: Justiça e Cidadania*. de 08.06.2020.

²⁰ Fonte: *site* OIT.

²¹ O *Retrato* traz dados para o período de 1995 a 2015 em doze blocos temáticos. São eles: População; Chefia de Família; Educação; Saúde; Previdência e Assistência Social; Mercado de Trabalho; Trabalho Doméstico Remunerado; Habitação e Saneamento; Acesso a Bens Duráveis e Exclusão Digital; Pobreza, Distribuição e Desigualdade de Renda; Uso do Tempo; e Vitimização. O projeto nasceu em 2004 e atualmente é resultado de uma parceria entre Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres) e SPM (Secretaria de Políticas para as Mulheres do Ministério da Justiça e Cidadania).

Segundo dados do “*Education at Glance 2019*”²² pela Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI), as mulheres jovens no Brasil têm 34% mais chance de se formar no ensino superior que seus pares masculinos, mas têm menor chance de conseguir emprego.

Também as mulheres têm menor remuneração, em média 25% menos que os homens, ainda que em mesmas funções, conforme os dados das “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); são menos visibilizadas e valorizadas em seus ambientes profissionais, inclusive quanto a publicações e eventos científicos.²³ E os números são ainda mais distantes quando se verificam outros marcadores interseccionais de classe e raça.

Ademais, dados mostram que as mulheres, notadamente em profissões mais elitizadas, ainda esbarram no chamado “teto de vidro” (Eagly e Carli 2007), que são barreiras sutis e informais, mas persistentes, à ascensão feminina a cargos de chefia e a salários iguais aos dos homens, realidade também presente no contexto brasileiro, tanto na esfera privada, como nas instituições públicas.

A atual e persistente desigualdade de gênero conduz, também, ao necessário debate público acerca de propostas ampliativas do Direito do Trabalho que, efetivamente, abarque os desafios deste tempo para a humanidade sob a perspectiva do que se considera como trabalho e quais os sujeitos destinatários de proteção, como propõe em suas reflexões o Procurador do Trabalho Rodrigo Carelli, de um “Direito Ecológico do Trabalho” que efetivamente seja universal, porquanto “[...] seus destinatários não poderão ser classificados com o objetivo de eliminação de qualquer pessoa de sua abrangência.”

²² A *Education at a Glance (EAG)* é uma publicação da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) que reúne estatísticas educacionais do Brasil e mais de 40 países, no âmbito do Programa de Indicadores dos Sistemas Educacionais (INES). É divulgada anualmente, com objetivo de oferecer uma visão geral dos sistemas educacionais dos países participantes, possibilitando a comparação internacional.

²³ STEVANS, Gabrielle. Mulheres dominam mais de 70% da produção científica nacional, mas ainda enfrentam desafios de gênero. *In: Hypeness*. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2020/04/mulheres-dominam-mais-de-70-da-producao-cientifica-nacional-mas-ainda-enfrentam-desafios-de-genero/>.

Na crise do Coronavírus percebemos claramente a centralidade das tarefas de reprodução social. Isoladas em casa, as pessoas compreenderam a importância do trabalho doméstico e do cuidado para a economia, ou melhor, para a vida na sociedade. É inegável que isso seja trabalho e é inadmissível que não seja valorizado [...] Aprendemos na pandemia que a enfermidade de um pode refletir na saúde da coletividade. Assim, a definição de trabalho deve mudar para toda forma de atividade humana que tenha valor social reconhecido [...] O Direito Ecológico do Trabalho funcionaria teria um tripé de atuação: regulação estrita do tempo de trabalho, garantia da renda mínima universal e defesa do meio ambiente do trabalho.²⁴ g.n.

Para fins de análise desse fenômeno social, faz-se a opção de dois recortes para análise do trabalho de cuidado, em atividades que são exercidas predominantemente por mulheres:

- no espaço privado remunerado quanto àquelas atividades relacionadas ao trabalho de domésticos (cuidadores, babás, diaristas, conforme tipologia da Nota Técnica 75 do IPEA²⁵) e
- o trabalho de cuidado na esfera externa ao ambiente doméstico na área de saúde (profissionais da medicina, enfermagem e de apoio às instituições de saúde), tão essenciais em tempo de pandemia.

²⁴ CARELLI, Rodrigo. Primeiras linhas de um direito ecológico do trabalho: lições da pandemia. In: *Democracia e mundo do trabalho*, de 15 de maio de 2020.

²⁵ O IPEA (Nota Técnica 75) adota como tipologia para o trabalho doméstico e de cuidados domiciliares “[...] aquelas atividades que envolvem tanto o cuidado com o espaço doméstico (limpeza, cozinha, roupas) como o trabalho de cuidado de pessoas, sejam elas dependentes ou não, com mais intensidade direcionado a crianças, idosos, pessoas com algum tipo de deficiência ou doentes. Entram nessa categoria as trabalhadoras domésticas (mensalistas ou diaristas), as cuidadoras domiciliares, as babás, as cozinheiras, os caseiros, os motoristas particulares e aqueles trabalhadores que prestam serviços na manutenção diária dos edifícios onde as famílias habitam (zeladores, porteiros, pessoal da limpeza etc). Como se pode ver em Pinheiro *et. al* (2019), a maior parte desta categoria se concentra no trabalho doméstico tradicional, no serviço de babás e, mais recentemente, no de cuidadoras domiciliares.”

O CUIDADO NO ESPAÇO PRIVADO: O TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO

Helena Hirata e Danièle Kergoat chamam a atenção para o fenômeno europeu da dinâmica consequente do aumento do número de mulheres em profissões de nível superior, com a manutenção do ideário sexista de responsabilidade única ou prioritária pelo trabalho de cuidado no interior das famílias. Referem-se as pesquisadoras à externalização do trabalho doméstico na seguinte dinâmica:

[...] ao mesmo tempo em que aumenta o número de mulheres em profissões de nível superior, cresce o de mulheres em situação precária (desemprego, flexibilidade, feminização das correntes migratórias). (HIRATA; KERGOAT, 2007).

A referência é ao contexto europeu, mas a externalização do trabalho doméstico para outras mulheres se aplica com grande intensidade no Brasil há longa data. A prática cultural no âmbito familiar de externalização do trabalho de cuidado, notadamente nas classes de maior poder aquisitivo, dá-se para o trabalho de empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas, em uma sociedade que tem, ainda hoje, práticas culturais fortemente marcadas pelo racismo estrutural, por um ranço escravocrata e colonialista e práticas elitistas e autoritárias (SCHWARCZ, 2019).

Conforme Nota Técnica 75 do IPEA, de junho deste ano, no estudo intitulado *Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil*:

São mulheres, em geral, negras e pobres, com baixa escolaridade, que assumem o trabalho doméstico de famílias mais abastadas, possibilitando que os homens sigam se desresponsabilizando por este trabalho e que outras mulheres, em geral brancas e com maiores recursos, possam “resolver” sua sobrecarga de trabalho doméstico, tanto para a

entrada no mercado de trabalho quanto para outros fins, entre os quais apaziguar eventuais tensões e conflitos causados por um estremecimento da divisão sexual tradicional do trabalho. A terceirização do trabalho doméstico cria, portanto, uma oposição de classe e raça entre as próprias mulheres, ao mesmo tempo que se configura em uma solução privada para um problema público, sendo, portanto, acessível apenas àquelas famílias com mais renda.

Revisitar os textos da antropóloga social Lélia Gonzalez sobre racismo e sexismo dá a dimensão do quanto isso ainda está arraigado na sociedade brasileira atual, o que se denominou de “neurose cultural brasileira” como sintoma do racismo no Brasil.

O lugar em que nos situamos determinará nossa interpretação sobre o duplo fenômeno do racismo e do sexismo. Para nós o racismo se constitui como a sintomática que caracteriza a neurose cultural brasileira. Nesse sentido, veremos que sua articulação com o sexismo produz efeitos violentos sobre a mulher negra em particular. [...] Trata-se das noções de mulata, doméstica e mãe preta [...] Por que será que ela só desempenha atividades que não implicam em “lidar com o público”? Ou seja, em atividades onde não pode ser vista? Por que os anúncios de emprego falam tanto em “boa aparência”? Por que será que, nas casas das madames, ela só pode ser cozinheira, arrumadeira ou faxineira e raramente copeira? Por que é “natural” que ela seja a servente nas escolas, supermercados, hospitais, etc. e tal? (GONZALEZ, 1984, p. 224-233).

Atualmente, as trabalhadoras domésticas representam cerca de 6 milhões de mulheres no Brasil, o que corresponde a quase 15% das trabalhadoras ocupadas (10% das brancas e 18,6% das negras).

A precariedade e vulnerabilidade são constantes no cotidiano dessas mulheres, condição acentuada neste momento de pandemia.

Apenas 28% dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) do país possuem carteira de trabalho assinada (PNAD Contínua de 2020).

Verificando-se que, em 1995, essa proporção era de 18%, é revelador o fato de que, passados 25 anos, o aumento da formalização do trabalho doméstico remunerado se deu em apenas 10 pontos percentuais, mesmo considerando a implementação de medidas e incentivos fiscais voltados à formalização.

Além disso, ainda hoje, essas trabalhadoras recebem, em média, menos que um salário mínimo mensal; cerca de apenas 4% da categoria de trabalhadoras domésticas e trabalhadores domésticos é sindicalizada, e o trabalho infantil doméstico ainda é uma vergonhosa chaga social a ser extirpada no país.²⁶

As profissionais de trabalho doméstico são vítimas de abusos e dos assédios morais e sexuais, desvalorização e estigmatização social da profissão, jornadas exaustivas e mal remuneradas das longas trajetórias percorridas em transportes públicos lotados no deslocamento casa-trabalho-casa, e na “troca” cruel de tempo e esforços que dedicam ao cuidado dos outros em detrimento do tempo e da “energia” que não possuem para o cuidado de si e de seus próprios familiares (IPEA, NT 75).

É importante reconhecer que o trabalho de cuidados envolve uma carga emocional e afetiva muito forte. Assim, quando desempenhado como trabalho remunerado, os afetos podem ser usados como amarras para a dignidade das trabalhadoras domésticas ou ainda como moeda de troca na negociação de direitos. São situações nas quais a intimidade, o cuidado, o afeto e as emoções se convertem em abuso, exploração, manipulação dos afetos e doação sem limites. (IPEA, NT 75).

²⁶ No Brasil, o trabalho doméstico está incluído na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), Decreto n. 6.481/2008, que regulamentou pontos da Convenção n. 182 da OIT. Contudo, os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), de 2014, apontavam a vergonhosa estatística de cerca de 174.468 crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos ocupados no serviço doméstico no país, sendo a imensa maioria meninas negras (Fonte: Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil - FNPETI). Disponível em: <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/o-perigo-trabalho-infantil-domestico-dentro-e-fora-de-casa/>.

O reconhecimento protetivo igualitário, em termos normativos, para as empregadas domésticas foi muito tardio e é baseado em histórica luta dessas mulheres em superar a invisibilidade social, sendo que o tratamento normativo igualitário em relação aos demais trabalhadores na Constituição Federal de 1988 se deu muito tardiamente (Emenda Constitucional n. 72, de 2013, e Lei Complementar n. 150, de 2015). Ainda assim, no campo normativo, foram mantidas desigualdades protetivas na legislação trabalhista, como no caso das diaristas.

Essa realidade se impõe sobre o conjunto das trabalhadoras, diaristas ou mensalistas, mas, no caso das diaristas, o cenário é de ainda mais fragilidade.

Em 2018, último ano para o qual se tem essa informação disponível sobre as diaristas, elas representavam 44% do total de trabalhadoras domésticas, ou 2,5 milhões de mulheres.²⁷

A cada nove em cada cem diaristas podem acessar seguro-desemprego, caso sejam demitidas, e apenas 24 em cada cem podem acessar auxílio-doença (Fonte: IPEA).

Sobre a assimetria na divisão das responsabilidades, consta da Nota Técnica 75 do IPEA:

²⁷ “Segundo a legislação vigente (Lei Complementar n. 150/2015), a exigência de formalização de vínculos trabalhistas só se dá àquelas trabalhadoras que exercem suas atividades no mesmo domicílio por três ou mais dias na semana. Para 44% das trabalhadoras, portanto, não existe proteção legal que assegure a formalização de vínculos de trabalho e não há obrigatoriedade para que os empregadores assinem suas carteiras de trabalho ou contribuam para sua proteção social e trabalhista. Nesse contexto, a garantia de qualquer nível de proteção social acaba recaindo sobre a própria trabalhadora, que pode, quando possível, aderir como contribuinte individual ao sistema da Previdência Social ou ao Programa de Microempreendedor Individual (MEI). Em ambos os casos, a contribuição mensal deve ser feita pela própria trabalhadora, e são assegurados direitos previdenciários (como aposentadoria, salário-maternidade ou auxílio-doença), mas não são garantidos quaisquer tipos de direitos trabalhistas. Dado o custo e as dificuldades de contribuição individual, apenas 24% das diaristas, em 2018, estavam protegidas pela Previdência Social (mediante carteira de trabalho assinada ou contribuição individual), sendo que, destas, somente 9% possuíam carteira assinada, e, portanto, direitos trabalhistas.” (Fonte: NT 75/2020, IPEA).

O emprego doméstico se revela, portanto, de enorme importância não apenas para um conjunto particular de mulheres, que encontra nesta profissão uma de suas únicas alternativas de renda, mas também para a organização da sociedade brasileira. Isso porque, ainda que o trabalho de cuidados e de reprodução da vida seja de responsabilidade ampla - de famílias, do Estado e do mercado -, é forçoso reconhecer que, no Brasil, retirando-se um insuficiente esforço de oferta de creches públicas, praticamente inexistem políticas públicas ou iniciativas empresariais destinadas a compartilhar os cuidados e torná-los uma responsabilidade social. O trabalho doméstico e de cuidados segue, assim, sendo de responsabilidade das famílias, e, nestas, das mulheres (elas integrantes das próprias famílias ou contratadas para este fim).

É um quadro de precariedade evidente, tendo a OIT registrado que “[...] o trabalho doméstico representa o núcleo duro do déficit de trabalho decente no Brasil e no mundo.”

E a vulnerabilidade se amplia no contexto da pandemia em face do tipo de trabalho realizado, nas condições que são exigidas de forma muito intensa, expondo essas mulheres ao isolamento social tanto da família contratante do trabalho doméstico quanto da família da própria trabalhadora.

Nesse sentido, as alternativas ofertadas pelo auxílio emergencial e, em menor medida, pelo benefício emergencial de preservação do emprego e renda, disponibilizadas pelo governo federal, ainda que de forma insuficiente e bastante precária, tornam-se essenciais para a sobrevivência dessas profissionais e suas famílias.

De acordo com um estudo do Instituto Locomotiva, desde o início da pandemia de Covid-19, 39% dos empregadores de domésticas diaristas abriram mão do serviço destas profissionais sem manter o pagamento das diárias.²⁸

²⁸ LIMA, Mariana. Como a pandemia tem afetado profissionais já invisíveis para a sociedade. In: *Democracia e mundo do trabalho*, de 25 de maio de 2020.

Diante da ameaça de perderem o seu sustento, essas trabalhadoras continuam trabalhando, expondo-se e aos familiares ao risco de contágio, como ocorreu com a empregada doméstica Cleonice Gonçalves, de 63 anos, cujo falecimento registrou a primeira vítima fatal no Rio de Janeiro após ter sido contaminada pela empregadora que estava com a Covid-19, contraída em viagem à Itália.

Também foi possível ler nos jornais a triste notícia do luto de Mirtes Renata Souza, empregada doméstica, pelo falecimento de seu filho de 5 anos, Miguel Otávio Santana da Silva. Foi exigido de Mirtes que continuasse a trabalhar mesmo em período de necessário isolamento social. Com o fechamento das creches e a necessidade de manutenção de sua fonte de renda, Mirtes levou seu filho para o trabalho, o qual veio a falecer tragicamente caindo do nono andar do edifício da residência de seu empregador, enquanto ela trabalhava cuidando das necessidades fisiológicas do cachorro da família.²⁹

Oportuno ressaltar a campanha desencadeada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) denominada “Cuide de Quem te Cuida”, como forma de pressão para que os empregadores liberem as trabalhadoras de suas funções diárias, sem suspender suas rendas.

Também, no mesmo sentido, o Ministério Público do Trabalho (MPT) se posicionou em sua Nota Técnica Conjunta n. 4/2020, defendendo a “quarentena remunerada” sempre que possível e,

²⁹ No texto “Quantas mãos ‘empurraram’ Miguel?”, os Juízes do Trabalho Jorge Souto Maior e Patrícia Maeda enfatizam: “É bem verdade que a pandemia evidencia a centralidade da reprodução social para a manutenção da vida, sobretudo porque, obrigados a (ou privilegiados por) ficar em casa, uma parcela da sociedade começa a enxergar que não é possível viver sem a preparação dos alimentos, a limpeza da casa, a lavagem das roupas e o cuidado de crianças, idosos e enfermos. Se o trabalho reprodutivo é essencial, não havendo a possibilidade de manter a vida sem a sua execução, fato é que, em geral, ele pode ser assumido pelos residentes da casa para se proporcionar o direito ao isolamento social às trabalhadoras domésticas, que também têm suas necessidades pautadas pela situação atual (creches e escolas fechadas, suspensão repentina da rede de apoio pelo isolamento etc.)”. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quantas-maos-empurraram-miguel>.

para as atividades de natureza essencial cuja interrupção do trabalho seja menos factível, que se assegure às trabalhadoras domésticas o acesso a equipamentos de proteção individual, como luvas, óculos de proteção, máscara e álcool em gel.

O TRABALHO DE CUIDADO NA ÁREA DE SAÚDE

No tocante ao trabalho de cuidado na área de saúde, tão essencial e evidenciado neste tempo de pandemia, as mulheres também são ampla maioria.

Dentre os riscos de profissionais da área de saúde, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), estão excesso de horas trabalhadas, sofrimento psíquico, fadiga, “*burnout*”, estigmatização e violência física e psicológica, que podem ser intensificadas por dinâmicas de gênero.

Tudo isso se agrava com a pandemia e, segundo a OMS, na luta contra o novo coronavírus, profissionais de saúde ao redor do mundo têm pago um alto preço: milhares foram infectados e há um número crescente de mortos entre eles, mesmo em países com melhores suplementos de equipamentos de proteção e de máscaras.³⁰

Em nível global, cerca de 70% das equipes de trabalho em saúde e serviço social são compostas por profissionais do sexo feminino, incluindo, além de médicas, enfermeiras, parteiras e trabalhadoras de saúde da comunidade (Fonte: UNFPA - *United Nations Population Fund*).

No Brasil, conforme fontes do IPEA - 2020, a força de trabalho feminina corresponde a 78,9% da força de trabalho total na área de saúde nas principais categorias diretamente envolvidas em ações de atendimento de saúde da população, incluindo médicos, profissionais de enfermagem (enfermeiros, técnicos de enfermagem e auxiliares de enfermagem) e agentes comunitários de saúde.

³⁰ Fonte: *site* BBC.

PROFISSIONAIS DA MEDICINA

Apenas na categoria profissional de médicos, as mulheres representam um pouco menos da metade (47,5%), mas é a categoria que tem melhor remuneração e valorização social. E, ainda assim, mesmo nessa categoria, constatam-se diferenças importantes entre homens e mulheres em termos de salário e acesso, valorização social a posições de liderança.

Conforme as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira,

Mainardi *et al.* (2020) analisaram a diferença de remuneração entre homens e mulheres na profissão médica no Brasil e encontraram que, enquanto 80% das mulheres estão nas três faixas de renda mais baixas, 51% dos homens estão nas três faixas de maiores rendimentos. Além disso, na disputa por maiores rendimentos, uma médica tem quatro vezes menos chances de êxito em relação a um colega homem. A chance de um médico estar entre os mais bem remunerados da profissão é de 17,1%; para as médicas, essa probabilidade cai para 4,1%. Mesmo ajustando os dados para considerar jornadas de trabalho menor, que poderiam influenciar a renda das mulheres, ao comparar salários de profissionais com características de trabalho similares, a diferença salarial entre homens e mulheres não desapareceu. A maior presença das mulheres em especialidades que costumam ser pior remuneradas - como pediatria, ginecologia e clínica geral - também não foi capaz de explicar as diferenças de renda. Os autores concluíram que “a desigualdade entre os sexos persistiu mesmo após o ajuste dos dados para fatores de trabalho como carga horária, número de plantões, trabalho em consultório, tempo de prática e especialização” e asseveraram: “as razões específicas por trás da desigualdade de renda entre homens e mulheres [na profissão médica] no Brasil permaneceu indeterminada e

podem ser baseadas exclusivamente em discriminação de gênero.”³¹

Ademais, em que pese as mulheres médicas serem quase metade dos profissionais da categoria, elas são notoriamente sub-representadas em espaços de decisão dentro da profissão, citando o Conselho Federal de Medicina (CFM), Associação Médica Brasileira (AMB), Academia Nacional de Medicina, conforme evidenciam as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira.³²

PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM (ENFERMEIROS/AS, TÉCNICOS/AS DE ENFERMAGEM E AUXILIARES DE ENFERMAGEM)

O trabalho na área de enfermagem ganhou destaque por conta da pandemia da Covid-19, por serem os profissionais que executam o trabalho de cuidado e atenção cotidianos diretos, de administração de medicamentos e limpeza dos corpos que garantem o que é essencial na recuperação de pacientes.

Conforme amplo estudo do “Perfil de enfermagem no Brasil”, coordenado por Maria Helena Machado, as mulheres representam **85%** do total de profissionais nos serviços de enfermagem (enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem).

São profissionais que trabalham em condições de trabalho extremamente precárias, bastante evidenciadas pela pandemia, mas que são anteriores a ela, pautam luta histórica por melhores condições de trabalho, como a jornada de 30 horas e melhores condições remuneratórias, trabalham em ambientes de escassez ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs), convivem com agressões em condições aumentadas pela pandemia,

³¹ HERNANDES, Elizabeth Sousa Cagliari; VIEIRA, Luciana. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.

³² Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.

inclusive por parte de algumas pessoas da sociedade, conforme noticiado pelos meios de comunicação.

Com a pandemia, são profissionais que estão ainda mais expostos a uma sobrecarga física e psicológica, na rotina diária de convivência com o medo de se contaminarem ou alguém de sua família.

No balanço nacional divulgado pelo Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), de 6 de abril, com dados reunidos no Observatório da Enfermagem³³, havia-se registrado um crescimento de 596,6% dos óbitos de profissionais de enfermagem em casos suspeitos ou confirmados de coronavírus, intensificado pela falta ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs) e de treinamento adequado para atendimento de pacientes de Covid-19.

PROFISSIONAIS DE APOIO NA ÁREA DE SAÚDE

Não se pode deixar de mencionar, também, as funções essenciais de apoio para a manutenção dos ambientes de saúde, a maioria por mulheres, muitas em sistema de terceirização em contratos precários e desvalorizados. São recepcionistas, atendentes e profissionais de limpeza, mas cuja invisibilização se evidencia pelo fato de serem “[...] profissões para as quais sequer existem dados sistematizados que pudessem permitir aferir objetivamente as condições de trabalho e os vieses de gênero”, como analisado por Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira.

A força de trabalho na área de saúde, portanto, é, em sua imensa maioria, feminina. Conforme acentuam as pesquisadoras Elizabeth Hernandez e Luciana Vieira:

A literatura sobre a força de trabalho na saúde aponta para a ocorrência do fenômeno da

³³ Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), de 6 de abril, com dados reunidos no Observatório da Enfermagem.

feminização em todos os postos envolvidos na produção do cuidado aos indivíduos. Por “feminização” entende-se tanto o aumento do peso relativo do sexo feminino na composição de uma profissão ou ocupação (aspecto quantitativo), quanto a transformação qualitativa do valor social dessas ocupações, no sentido de que, à medida em que aumenta a presença feminina, a ocupação passa a ser considerada menos qualificada e as remunerações e o prestígio social da profissão decrescem.³⁴

Os dados mostram, portanto, que são as mulheres que estão na linha de frente do combate à Covid-19 na área de saúde. São elas que estão diretamente envolvidas nos procedimentos de cuidado aos indivíduos e, portanto, mais expostas não só a riscos aumentados de contaminação, mas, também, aos demais riscos ocupacionais, notadamente em um ambiente de precariedades, desvalorização salarial e escassez ou inadequação de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Visibilizar este universo de extensa rede de cuidado à frente do combate à Covid-19, na esfera privada e pública, torna muito apropriada a crítica de Sandra Laugier, em entrevista, à metáfora da guerra para se referir aos profissionais que trabalham em áreas do cuidado neste tempo de pandemia, na imensa maioria mulheres, ao dizer que “[...] nós não estamos em guerra, os cuidadores são a maioria mulheres, não são soldados.” E complementa, “[...] o trabalho das mulheres permanece desvalorizado.”³⁵ (tradução livre)

³⁴ Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>.

³⁵ Entrevista de Sandra Laugier, dada em 21 de março de 2020 para a Revista francesa *Reporterre*. “*Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d’autrui dépend de la nôtre*”. (L. Lavocat, Entrevistador).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, com a pandemia, além da grave crise política, econômica e social que antecede a ela, depara-se diariamente com a quantidade de óbitos e de contaminados em um exponencial crescimento em uma espécie de estatística macabra, que expõe, escondida sob a máscara fria dos números, uma face insana de um país absolutamente desigual e violento, em que a maioria da população padece de abandono público, em um projeto de destruição contínuo e avassalador de absolutamente tudo o que é essencial à vida.

Importante, neste momento, ouvir sobre a esperança na voz de Paulo Freire, na sua “pedagogia da esperança”, no sentido de que, “[...] sem sequer poder negar a desesperança como algo concreto e sem desconhecer as razões históricas, econômicas e sociais que a explicam, não entendo a existência humana e a necessária luta para fazê-la melhor, sem esperança e sem sonho”, e prossegue, “[...] minha esperança é necessária mas não é suficiente [...] a esperança, “[...] enquanto necessidade ontológica, precisa da prática para tornar-se concretude histórica.” (FREIRE, 1992).

Nessa perspectiva de esperança de construção de uma sociedade mais igualitária, inclusiva e justa, propôs-se neste artigo investigar a desigualdade de gênero ainda persistente na sociedade brasileira, e intensificada pela pandemia, tendo como base teórica a divisão do trabalho com base sexista, que somente pode ser analisada em sua completude se conjugada, de forma interseccional, com outros indicadores de classe e raça.

A divisão sexual do trabalho é importante chave para análise do persistente ideário patriarcal calcado em dois princípios: princípio da separação, no sentido de compreender, de forma binarista e sexista, a ideia de que existiriam trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e princípio hierárquico que coloca a mulher em uma posição de subalternidade ao tomar como premissa a ideia de que um trabalho de homem “valeria” mais do que um trabalho de mulher.

São princípios que, ainda hoje, permeiam a estrutura social e que foram se amoldando às novas realidades sociais, demonstrando sua incrível plasticidade na persistência da desigualdade de gênero.

O trabalho de cuidado, sob essa ótica, é elemento muito importante para essa investigação ao desvelarmos a dinâmica social e o ideário que ainda sustenta a desigualdade de gênero na sociedade.

Procurou-se analisar o trabalho de cuidado em sua dupla dimensão: no espaço privado (doméstico), na sua essencialidade de sustentação da vida e na reprodução social no sistema capitalista, tanto o não remunerado, quanto o remunerado no trabalho (profissões de domésticos, cuidadores, babás, diaristas), e na dimensão do espaço externo ao doméstico (profissões de saúde, educação e assistência social).

Este artigo se centrou em dois recortes: o trabalho de cuidado doméstico remunerado e o trabalho de cuidado na área de saúde.

Ambas dimensões do trabalho de cuidado (doméstico e externo ao trabalho doméstico) têm duas características em comum: são atividades exercidas em sua ampla maioria por mulheres, na mesma medida em que são atividades geralmente invisibilizadas e altamente desvalorizadas em um cotidiano de desigualdades estruturais e precariedades múltiplas, que se acentuam a depender de outros indicadores interseccionais de classe e raça.

Em que pese a dinâmica de alterações sociais profundas e também nos modos de produção capitalista, há um continuísmo em naturalizar a responsabilidade à mulher ao trabalho de cuidar, por primazia ou exclusividade.

Disso resultam, também, os questionamentos acerca da acepção de que “cuidar é um verbo coletivo”, e a importância dos valores de solidarismo, socialidade e sustentabilidade.

Na mesma medida em que se evidencia ser feminina a face da extensa rede de cuidado no combate à Covid-19, o quadro é de um universo de mulheres trabalhadoras em atividades invisibilizadas, desvalorizadas e precarizadas, o que leva a lançar um olhar crítico sobre as responsabilidades pelo trabalho do

cuidado e a sua distribuição social e política, na perspectiva da interdependência compartilhada, evidenciando-se também o papel do Estado.

Reforça-se aqui o teor da Agenda 2030 da ONU, pautada em um consenso universal sobre a importância crucial da igualdade de gênero e a sua contribuição para a realização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Trata-se de compromisso assumido de inclusão de mais empregos (de qualidade) para as mulheres, proteção social universal e medidas para reconhecer, reduzir e redistribuir o trabalho doméstico não remunerado e o trabalho relacionado a cuidados como indispensáveis para cumprir a nova agenda transformadora.

É imperativo para toda sociedade democrática que se pretenda pautada na justiça social a (re)condução da centralidade da dignidade da pessoa humana, nas suas diversidades, nas suas efetivas necessidades, em uma *praxis* social, política e econômica que elimine os focos de opressão, as desigualdades e o racismo estrutural. Isso requer esforço de todos e de todas. Requer diálogo social inclusivo e atuação efetiva do Estado no seu papel constitucional.

E a pandemia nos ensina o quanto isso é urgente!

Finalizo com a “pedagogia da esperança” de Paulo Freire:

Não há utopia verdadeira fora da tensão entre a denúncia
de um presente tornando-se cada vez mais intolerável
e o anúncio de um futuro a ser criado,
construído,
política, estética e eticamente,
por nós, mulheres e homens.
[...]

A nova experiência de sonho se instaura,
na medida em que a história
não se imobiliza,
não morre.
Pelo contrário, continua.

(Paulo Freire, *in A pedagogia da Esperança*, 1992.)

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. São Paulo: Feminismos Plurais, 2019.

ANGOTTI, Bruna; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Projeto de entrevistas *Cuidar, verbo coletivo*. Acesso em formato *podcast* nas plataformas do *Spotify*, *Deezer* e *Soundcloud*.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. Tradução: Regina Heci Candiani. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

BAUMAN, Zigman. *A arte da vida*. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2009.

BAUMAN, Zigman. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda., 2001.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida; MACHADO, Mônica Sapucaia (org.). *Carta das mulheres brasileiras aos constituintes: 30 anos depois*. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018.

BHATTACHARYA, Tithia. *What is social reproduction theory? In Socialist Worker* de 10 de set. de 2013. Fonte: <https://socialistworker.org/2013/09/10/what-is-social-reproduction-theory>.

BIROLI, Flávia. Responsabilidades, cuidado e democracia. *Rev. Bras. Ciênc. Polít.*, Brasília, n. 18, p. 81-117, dec. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000400081&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 jun. 2020. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151804>.

BONETTI, Alinne de Lima; ABREU, Maria Aparecida A. (org.). *Faces da desigualdade de gênero e raça no Brasil*. Brasília: Ipea, 2011.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Rev. bras. estud. popul.*, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-353, Dez. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982006000200009&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 jun. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982006000200009>.

CARELLI, Rodrigo. Primeiras linhas de um direito ecológico do trabalho: lições da pandemia. *In: Democracia e mundo do trabalho*, de 15 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/primeiras-linhas-de-um-direito-ecologico-do-trabalho-lico-es-da-pandemia/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

COFEN - Conselho Federal de Enfermagem, Observatório da Enfermagem. Disponível em: <http://observatoriodaenfermagem.cofen.gov.br/>. Acesso em: 02 jun. 2020.

COHEN, Débora. Coronavírus: por que a Covid-19 afeta tanto os profissionais de saúde? *In BBC*, 1º de maio de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52119508>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Colabora *site*. O pandemônio dos tiroteios no Rio em meio à pandemia. Disponível em: <https://projetocolabora.com.br/ods10/o-pandemonio-dos-tiroteios-em-meio-a-pandemia/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

COLLUCI, Claudia. Medicina fica mais feminina, mas ainda é desigual. *In: Folha de São Paulo*, 8 de março de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/03/medicina-fica-mais-feminina-mas-ainda-e-desigual.shtml>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Documentário *O silêncio dos homens*. Disponível em: <https://youtu.be/NRom49UVXCE>. Acesso em: 01 jun. 2020.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda. *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Harvard: Harvard Business School Press, 2007.

ESTEVANS, Gabrielle. *Mulheres dominam mais de 70% da produção científica nacional, mas ainda enfrentam desafios de gênero*. In *Hypeness*. Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2020/04/mulheres-dominam-mais-de-70-da-producao-cientifica-nacional-mas-ainda-enfrentam-desafios-de-genero/>. Acesso em: 02 jun. 2020.

FENATRAD - Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Campanha “Cuida de quem te cuida”. Disponível em: <https://www.cuidadequemtecuida.bonde.org/>. Acesso em: 01 jun.2020.

FERRITO, Bárbara; MAEDA Patrícia. Na pandemia, por que serviço doméstico é classificado como essencial? In *Carta Capital*, em 28 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/sororidade-em-pauta/na-pandemia-por-que-servico-domestico-e-classificado-como-essencial/>. Acesso em: 03 jun. 2020.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). *Violência doméstica durante a pandemia de covid-19*. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/violencia-contra-meninas-e-mulheres/> <https://forumseguranca.org.br/publicacoes/violencia-contra-meninas-e-mulheres/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

FRASER, Nancy. Feminismo, capitalismo e astúcia na história. *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, Londrina, v. 14, n. 2, p. 11-33, jul./dez. 2009.

FREIRE, Paulo. *A pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

GONZALES, Lelia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *In: Revista Ciências Sociais Hoje, Anpocs*, p. 223-244, 1984.

HERNANDES, Elizabeth Sousa Cagliari; VIEIRA, Luciana. *A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19*. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulher-trabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-Covid-19>. Acesso em: 02 jun. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa* 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - outras formas de trabalho*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>). Acesso em: 28 maio 2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Retrato das desigualdades de gênero e raça no Brasil, 2019*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>. Acesso em: 01 jun. 2020.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil*. Parceria com ONU Mulheres, Nota técnica 75, de junho de 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em: 13 jun. 2020.

KERGOAT, Danièle. (2000). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Em *Dictionnaire critique du féminisme*, por Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré e Daniele Sonotier, tradução: Miriam Nobre. Paris: Presses Universitaires de France.

LAUGIER, Sandra. Entrevista em 21 de março de 2020 para a *Revista Reporterre. Le coronavirus nous fait comprendre que la vulnérabilité d'autrui dépend de la nôtre*. (L. Lavocat, Entrevistador). Disponível em: <https://reporterre.net/Le-coronavirus-nous-fait-comprendre-que-la-vulnerabilite-d-autrui-depend-de-la-notre>. Acesso em: 25 maio 2020.

LAUGIER, Sandra. *L'importance de l'importance: expérience, pragmatisme, transcendantalisme*. *Multitudes*, n. 23, p. 153-167, 2005.

LIMA, Mariana. Como a pandemia tem afetado profissionais já invisíveis para a sociedade. In: *Democracia e mundo do trabalho*, em 25 de maio de 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/como-a-pandemia-tem-afetado-profissionais-ja-invisiveis-para-a-sociedade/>. Acesso em: 28 maio 2020.

MACHADO, Maria Helena (coord.). *Perfil da enfermagem no Brasil: relatório final*. Rio de Janeiro: NERHUS - DAPS -ENSP/Fiocruz, 2017.

MBEMBE, Achille. Necropolítica. *Arte e Ensaios - Revista do PPGAV/EBA/UFRJ*, n. 32, p. 123-151, dezembro 2016.

MELO, Hildete Pereira de. Histórias e memórias das lutas feministas no processo constitucional de 1985 a 1988: o papel do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). In BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDRADE, Denise Almeida; MACHADO, Mônica Sapucaia (org.). *Carta das mulheres brasileiras aos constituintes: 30 anos depois*. São Paulo: Editora Autonomia Literária, 2018.

MELO, Hildete Pereira de. (2020). *A vida das mulheres em tempos de pandemia*. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/16797.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e *home office* na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. In: *Folha de São Paulo*, em 17 de maio de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Acesso em: 20 maio 2020.

MOLINIER, Pascale; PAPERMAN, Patricia. Descompartimentar a noção de cuidado? *Revista Brasileira de Ciência Política*, p. 43-57, setembro-dezembro 2015.

MPT - Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Conjunta 04/2020 PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAETE/CONAFRET/CONAP. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-no-4-coronavirus-1.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Mujeres del Sur. Movimentos sociais e populares formam redes de solidariedade para enfrentar o coronavírus. Disponível em: <https://www.mujeresdelsur-afm.org/movimientos-sociais-populares-redes-solidariedade-coronavirus-covid19/>. Acesso em: 03 jun. 2020.

NERI, Marcelo C. *A escalada da desigualdade - qual foi o impacto da crise sobre a distribuição de renda e a pobreza?* Rio de Janeiro: FGV Social, 2019.

OCDE - Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. *A Education at a Glance (EAG) 2019*. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en#page1. Acesso em: 03 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Agenda de Trabalho Digno da OIT e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf. Acesso em: 02 jun. 2020.

OMS - Organização Mundial da Saúde. *Coronavirus disease (Covid-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health*. Disponível em: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-Covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0. Acesso em: 01 jun. 2020.

ONU MULHERES. *COVID-19: mulheres à frente e no centro*, 27.03.2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/Covid-19-mulheres-a-frente-e-no-centro/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

ONU MULHERES. *Policy brief: the impact f COVID-19 on women*, 9 abril 2020. Disponível em: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_Covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf. Acesso em: 01 jun. 2020.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2. ed. Fanny Wrabel vols. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTO, Noemia. Mulheres e mercado de trabalho: pandemia e desigualdade de gênero. In: *Justiça e Cidadania*, de 08 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/mulheres-e-mercado-de-trabalho-pandemia-e-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 09 jun. 2020.

PORTUGAL, Sílvia. *Família e redes sociais: ligações fortes na produção de bem-estar*. Coimbra: Almedina, 2013.

PORTUGAL, Sílvia. O cuidado em casa e o cuidado da casa. *Debates* (Centro de Estudos Sociais), p. 17-19, julho 2018.

REDE PETECA - *Chega de trabalho infantil*. Plataforma que visa à promoção dos direitos da criança e do adolescente e a erradicação do trabalho infantil no país a partir da comunicação. Disponível em: <https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/noticias/materias/o-perigo-trabalho-infantil-domestico-dentro-e-fora-de-casa/>.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A difícil democracia: reinventar as esquerdas*. São Paulo: Boitempo, 2016.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Entre o medo e a esperança. In: *O fim do império cognitivo: a afirmação das epistemologias do sul*, p. 473-485. Coimbra: Almedina, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Reinventar a democracia*. Lisboa: Gradiva, 1998.

SATAFLE, Vladimir. Bem-vindo ao estado suicidário. In: *Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois*, p. 227-233. Bauru, São Paulo: Projeto Editorial Praxis, 2020.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. *Sobre o autoritarismo brasileiro*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Record Ltda, 2015.

SENNETT, Richard. *Respeito: a formação do caráter em um mundo desigual*. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto; MAEDA, Patrícia. Quantas mãos “empurraram” Miguel?. In: *Blog Jorge Luiz Souto Maior*, em 05 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/quantas-maos-empurraram-miguel>. Acesso em: 06 jun. 2020.

TRONTO, Joan. Assistência democrática e democracias assistenciais. *Sociedade e Estado* 22, p. 285-308, maio/ago. 2007.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. *Estud. av.*, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 57-72, abr. 2020 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100057&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 jun. 2020. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.005>

WOLLSTONECRAFT, Mary. *Reivindicação dos direitos da mulher* - edição comentada do Clássico Feminista. São Paulo: Boitempo, 2016.

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO
E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE
TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL
NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA
COVID-19

THE DECREASE OF LABOR JOURNEY
AND WAGE AND SUSPENSION OF THE
EMPLOYMENT CONTRACT BY
INDIVIDUAL AGREEMENT IN THE
COVID-19 PANDEMIC CONTEXT

Sílvia Tibo Barbosa Lima*
Leonardo Tibo Barbosa Lima**

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo a análise das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária dos contratos de trabalho, cuja adoção foi autorizada pela Medida Provisória (MP) n. 936/2020, como alternativas a serem utilizadas pelos empregadores, no sentido

* Analista Judiciária do TRT da 3ª Região. Graduada em Direito pela UFMG. Pesquisadora colaboradora do Programa Polos de Cidadania da UFMG. Pós-graduanda em Direito pela PUC/MG.

**Juiz do Trabalho substituto do TRT da 3ª Região. Doutor e Mestre em Direito pela PUC/MG.

da amenização dos impactos econômicos decorrentes do isolamento social adotado para a contenção do avanço da pandemia da COVID-19. Os impactos econômicos causados pela atual pandemia demandam a adoção de medidas excepcionais e emergenciais, de maneira a assegurar, a um só tempo, a manutenção da atividade econômica das empresas e a preservação dos empregos e de renda mínima aos trabalhadores. Entretanto, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), razão pela qual a CF/88 assegura que a eventual redução de jornada e salários deve se dar, necessariamente, mediante celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 7º, XIII). Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 936/2020, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional. O método adotado para a elaboração do texto é o dedutivo, pois parte-se da análise de garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores, para então avaliar-se a constitucionalidade das medidas trazidas pela MP n. 936/2020. O texto foi construído a partir de consulta a fontes normativas, jurisprudenciais e bibliográficas, encontradas em livros e artigos.

Palavras-chave: Jornada de trabalho. Salário. Suspensão contratual. Medida Provisória n. 936/2020. Pandemia. COVID-19.

ABSTRACT

This work aims to analyze the measures of proportional reduction of working hours and wages and temporary suspension of employment contracts, whose adoption was authorized by Provisional Measure (MP) n. 936/2020, as alternatives to be used

by employers, in order to reduce economic impacts from lockdown, account for restrain the progress of COVID-19 pandemic. The economic impacts caused by the current pandemic demand the adoption of exceptional and emergency measures, in order to ensure, at the same time, the maintenance of the economic activity of companies and preservation of jobs and minimum income for workers. However, one cannot lose sight of the fact that salary reducibility is a fundamental right, ruled by the Article 7, VI, of the 1988 Federal Constitution (CF/88), that settles that the eventual reduction of working hours and wages must occur, necessarily, through the conclusion of a collective labor agreement or convention (article 7, XIII). Thus, the authorization brought by MP 936/2020 is unconstitutional, so that the measures to reduce hours and wages and temporarily suspend the employment contract are implemented through a mere written individual agreement, to be signed between employee and employer, without the participation of the trade unions. The method adopted for the elaboration of the text is the deductive one, since it starts from the analysis of constitutional guarantees assured to the workers, to then evaluate the constitutionality of the measures brought by MP 936/2020. The text was constructed from consultation with normative, jurisprudential and bibliographic sources, found in books and articles.

Keywords: Labor journey. Wage. Contractual suspension. Provisional Measure n. 936/2020. Pandemic. COVID-19.

INTRODUÇÃO

O ano de 2020 tem enredo de distopia, capaz de deixar o Ensaio sobre a Cegueira, de José Saramago, anódino.

Na aporia entre salvar vidas e a economia, o que mais causa espanto é a dificuldade em se levar em conta que a escolha de um desses elementos não representa necessariamente a abjeção do outro, porque é assim mesmo que se dá o desenlace das antinomias entre direitos fundamentais.

Essa espécie de cegueira dos olhos, não se olvide, aguça os outros sentidos, especialmente os voltados a concretizar - porque oportuno para alguns, - o dismantelamento das bases do Direito do Trabalho, vez em sempre identificado como “o culpado” pelas mazelas econômicas do país, aos olhares de quem não concorda com sua “utopia protecionista”.

Desse modo, não fosse o vírus, outra seria a causa de descoroamento da proteção trabalhista.

Mas o fato é que, por orientação de autoridades sanitárias e de saúde, medidas de isolamento social e quarentena vêm sendo adotadas para a contenção do avanço da pandemia causada pelo novo coronavírus, em todo o mundo¹, o que tem produzido impactos diretos na atividade econômica e, inevitavelmente, nas relações estabelecidas entre empregados e empregadores.

No Brasil, com a finalidade de regulamentar as relações trabalhistas durante o período de pandemia da COVID-19, foram editadas, recentemente, as Medidas Provisórias (MPs) n. 927/2020 e n. 936/2020, trazendo para os empregadores alternativas trabalhistas a serem adotadas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da situação de emergência de saúde pública de importância internacional, decretada pelo Ministro de Estado da Saúde em 3 de fevereiro de 2020.

Por força das referidas MPs e com vistas à manutenção da atividade econômica, à preservação dos contratos de trabalho e, ao mesmo tempo, ao cumprimento das medidas de isolamento social, ficaram os empregadores autorizados a adotar, em relação aos seus empregados, o teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a

¹ No Brasil, as medidas de isolamento e quarentena estão previstas no art. 2º, incisos I e II, e no art. 3º, incisos I e II, da Lei n. 13.979, publicada em 06 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

antecipação de feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS -, a redução proporcional de jornada de trabalho e salário e a suspensão temporária dos contratos de trabalho.

Essas medidas possuem caráter excepcional, sendo aplicáveis, portanto, exclusivamente no contexto da pandemia do novo coronavírus, isto é, apenas enquanto durar o já mencionado estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Entretanto, suas consequências para o Direito do Trabalho podem ser bastante significativas, de maneira que o flerte com a ideia da permanência, no caso, é inevitável, o que exige um olhar cuidadoso e atento.

MENOS DIREITOS E MAIS EMPREGOS

Sob uma perspectiva científica, o Direito é único, não podendo as suas ramificações ser consideradas de modo independente.

Entretanto, do ponto de vista jurídico, essas ramificações colocam-se de maneira autônoma, o que é muito relevante sob diversos aspectos, como, por exemplo, para a definição da competência legislativa dos entes da federação (artigos 22 e 24 da CF/88) ou para a definição das matérias que podem ser objeto de regramento por meio de Medida Provisória (art. 62, § 1º, I, da CF/88).

Desse modo, a mera referência constitucional ao Direito do Trabalho no rol do inciso I do art. 22 da CF/1988 já deveria ser suficiente para lhe conferir autonomia jurídica, enquanto ramo do Direito.

Essa autonomia fica ainda mais clara e intangível quando se observa que o constituinte foi além, cuidando de garantir, de maneira expressa, direitos fundamentais trabalhistas (artigos 7º ao 11), e de dispor a respeito da Justiça do Trabalho como órgão especializado do Poder Judiciário, de maneira a concretizar o exercício do direito de ação trabalhista (artigos 111 a 116).

Nesse sentido, a eliminação do tão questionado princípio da proteção tornaria o Direito do Trabalho mero apêndice do Direito

Civil, e essa pretensa fusão entre os ramos civilista e trabalhista do Direito configuraria violação ao texto constitucional.

De fato, o princípio da proteção incomoda, sobretudo porque representa uma limitação à autonomia da vontade no âmbito das relações de trabalho.

Em tempos de vacas gordas, de economia pungente, empregadores e até empregados demonstram pouca simpatia por esse princípio e pelo próprio Direito do Trabalho, como um todo.

As manifestações nesse sentido vão desde a aversão ao termo “empregado” (que aqui, ali e em todos os lugares virou “colaborador”) até a celebração de contratos fictícios e fraudulentos, em que a pessoa física passa a trabalhar na condição de pessoa jurídica (“pejotização”).

Em cenários como esse, é comum que se indague: ora, por que não legitimar a autonomia da vontade individual?

Com efeito, é esse o desejo patronal mais premente.

Tal anseio desconsidera, contudo, que o contrato de trabalho, em sua origem, sequer era visto como um contrato, justamente porque, nessa espécie de ajuste, a vontade das partes é intrínseca e naturalmente limitada.

E assim é por uma razão: se a vontade das partes fosse absolutamente livre no âmbito das relações de trabalho, estar-se-ia a conceder o mais puro livre-arbítrio ao tomador de serviços, que é o “dono” do emprego, a quem cabe admitir, assalariar, dirigir, vigiar e punir o trabalhador.

Ora, desde Hegel², não se discute que um dos pilares do Estado de Direito refere-se justamente à concessão de liberdade pela lei, sendo essa liberdade a verdadeira substância do que é ser livre. Fora dela, o que reina é o campo do livre-arbítrio e, neste, a subordinação jurídica dá lugar à mera sujeição, seja física, seja a que for.

² Vide LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12152>. Acesso em: 23 abr. 2020.

Voltando às vacas gordas, em 2019, a associação dos *motoboys* paulistas protestou contra ações judiciais movidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo objeto era o reconhecimento de vínculo de emprego para membros dessa categoria profissional, ao argumento (sempre) imediatista de que a concessão de mais direitos geraria “desemprego”.³

Isso não impediu, contudo, que agora, meses depois, com o advento da pandemia, adoecidas as vacas, os mesmos trabalhadores se vissem completamente sem amparo de seus tomadores de serviços. Passaram esses trabalhadores, então, a figurar novamente na mídia, mas dessa vez indagando quem haveria de lhes valer nessa hora.⁴

Ora, o sistema de proteção social - aqui incluso os subsistemas previdenciário, de saúde e de assistência - é caro e, para a sua manutenção, o Estado cobra de quem celebra relação de trabalho, peso esse que é ainda maior para aqueles que mantêm vínculo de emprego.

Por tal razão é que se diz que, no Brasil, o regime previdenciário tem natureza institucional, e não contratual, o que significa que, firmada a relação de trabalho, o vínculo com a Previdência Social é estabelecido independentemente da vontade das partes, para que o Estado possa, então, ao mesmo tempo tributar e proteger.

Não resta dúvida de que esse *modus operandi* representa aumento do custo final da relação de emprego. Muitos tomadores de serviços podem até não concordar - como de fato não concordam - com essa sistemática e, por sorte, pode até ser que não venham a necessitar de qualquer amparo do sistema de proteção social.

Contudo, não se pode negar que, em tempos de crises - certas, cíclicas e sempre acerbadas - do capitalismo, a maior parte dos

³ Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contras-aplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

⁴ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/expostos-ao-coronavirus-entregadores-de-delivery-atuam-sem-protecao.shtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

trabalhadores passa a depender de auxílio governamental para a sobrevivência.

Nesses casos, o custo da autossustentação é alto, tornando-se ainda mais agressivos os três dilemas de Eric Fromm: um dia todos vamos morrer; a vida é curta; não lidamos bem com o isolamento.⁵

Com efeito, alguém que consiga enfrentar as crises do capitalismo com condições mínimas de dignidade, recorrendo apenas a si mesmo, dispõe de cerca de apenas 30 anos (líquidos) de sua vida para acumular capital suficiente.

Some-se a isso o fato de que, no Brasil, ainda que todos os trabalhadores fossem pessoas jurídicas, dificilmente teriam condições de educação e oportunidade para acumular o necessário e investir corretamente ao longo de tão pouco tempo.

Dobrem-se os rendimentos de quem ganha um ou dois salários-mínimos e se constatará que o efeito, para fins de autoproteção, é inócuo, porque o que se ganha a mais, nesses casos, acaba sendo destinado a custear uma demanda reprimida de dignidade, relativa a alimentação, moradia, transporte, lazer, educação etc.

Veja-se que até mesmo as empresas brasileiras vêm demonstrando ter pouco fôlego para a autoproteção. Nesse momento, contam-se nos dedos as que possuem capital de giro e reservas financeiras para enfrentar a crise econômica que já se apresenta em razão da pandemia causada pelo novo coronavírus.

O resumo da história é que, em meio à COVID-19, o Estado brasileiro, que felizmente ainda não é microscópico, teve que socorrer a quase todos.

Contudo, fazendo nova referência ao ensaio de Saramago e aos dilemas de Fromm, a formalidade do trabalho foi tão negligenciada e combatida nos últimos anos que o próprio Estado, agora, tem dificuldade até mesmo de identificar e computar os trabalhadores autônomos para, então, direcionar-lhes o auxílio necessário.

⁵ Este com um ar premonitório, no ano corrente.

Em relação aos empregados, cuja identificação foi mais fácil, a ajuda veio com redução de rendimentos, um típico “*stuck in a rut*”, como diriam os americanos.

Retomando o tema da autonomia da vontade, vale dizer que, por ocasião da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, houve acirrado embate sobre a natureza da relação de emprego.

Naquela quadra, ainda era forte a teoria institucionalista, que visualizava com tamanha evidência a desigualdade jurídica entre quem tem poder de dar ordens e quem tem o dever de cumpri-las, que se chegou a considerar que a relação trabalhista não precisava da vontade das partes para se formar, sendo instituída sempre que os requisitos da relação de emprego estivessem presentes.

Tal perspectiva, contudo, foi superada pela teoria do contrato-realidade, que considera a vontade como elemento determinante da relação de emprego, embora se trate de uma vontade limitada.

Assim, presentes os elementos da relação de emprego, esta existirá, mesmo que as partes tentem ocultá-la, simulá-la ou dissimulá-la, haja vista o disposto no art. 9º da CLT⁶, dispositivo cuja relevância é ressaltada por seu próprio criador, Arnaldo Süssekind.

É por isso que a liberdade de contratar, na seara trabalhista, é limitada. Atribuir intangibilidade às avenças individuais firmadas entre empregados e empregadores equivaleria a cancelar, de vez, a unilateralidade, afastando-se, dessa maneira, duas características típicas dos contratos de trabalho, que são a bilateralidade e a comutatividade. Afinal, quem se arriscaria a discutir o conteúdo das cláusulas do contrato de trabalho, se o contrato em si, como um todo, já estivesse fora de debate?

Dentro desse espírito, é preciso salientar, ainda, que o emprego foi a categoria escolhida pela CF/88 como a “padrão” para as relações de trabalho, no contexto do sistema capitalista aqui

⁶ De acordo com o art. 9º da CLT, “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

adotado (inciso VIII do art. 170 da CF), com a finalidade de alcançar o equilíbrio entre o valor social do trabalho e o valor igualmente social da livre iniciativa (Inciso IV do art. 1º da CF). De fato, o emprego é a categoria apta a garantir um mínimo de estabilidade às relações de trabalho, permitindo ao mesmo tempo a tributação e a distribuição dos benefícios sociais.

Então, gerar mais empregos, com menos direitos, supostamente pode funcionar em termos econômicos, mas juridicamente é inconstitucional.

A máxima de que é melhor flexibilizar do que desempregar lembra aquele velho jargão que tenta justificar o trabalho infantil, segundo o qual é melhor trabalhar do que roubar.

Ora, essas não são as únicas opções que podem ser apresentadas a uma criança, a quem deve ser garantido, ainda, o direito de estudar, de brincar e, assim, de se desenvolver adequadamente, quebrando-se, dessa forma, o ciclo perverso do sofrimento social.

De igual modo, será que as opções que se apresentam ao trabalhador brasileiro são somente duas, quais sejam, manter-se inserido de alguma maneira no mercado de trabalho, ainda que sem quaisquer garantias, ou ficar desempregado?

Inadvertidamente, a trilha que embala o legislador brasileiro tem sido essa, do preto ou branco, do oito ou oitenta, o que tem significado o enveredamento por um verdadeiro sertão jurídico, árido e seco para o trabalhador.

A esse respeito, citem-se, por exemplo, os artigos 442-B, 444, parágrafo único, e 507-A, da CLT, todos com redação dada pela Lei n. 13.467/2017, que, respectivamente, tratam da contratação de trabalhador autônomo, do acordo com força supralegal e da utilização da arbitragem para a solução de conflitos trabalhistas, de modo a evitar a submissão à Justiça do Trabalho, tudo por meio de negociação individual entre empregado e empregador, ou seja, aplicando-se normas pertinentes ao Direito Civil.

Por todo o exposto, é de se concluir que, de fato, o estado de calamidade pública causado pela atual pandemia justifica, até certo

ponto, a adoção de medidas que relativizam princípios justralhistas, haja vista o risco de redução massiva de postos de trabalho, como decorrência das medidas de isolamento social, que impõem o não funcionamento daquelas empresas cuja atividade econômica não esteja ligada a serviços considerados essenciais.

Contudo, não se pode perder de vista o fato de que o Direito do Trabalho está, há tempos, em estado de permanente ameaça, de modo que, na essência, o que se está fazendo agora, no contexto da COVID-19, é apenas apressar um processo que já se queria ter feito.

REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO INDIVIDUAL

Com o intuito de amenizar os impactos econômicos causados pela pandemia da COVID-19, a MP n. 936, publicada em 1º de abril de 2020, autorizou a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho (art. 3º, incisos II e III).

Essas medidas constituem parte de um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, ainda, reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública (art. 2º da MP n. 936/2020).

Tanto para o caso de redução proporcional de jornada e salário quanto para o caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o Programa prevê o pagamento de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de prestação mensal, a ser custeado com recursos da União e calculado com base no valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, mensalmente, caso fosse dispensado sem justa causa (inciso I do art. 3º e arts. 5º e 6º, todos da MP n. 936/2020).

Nesse sentido, de acordo com o disposto no art. 7º da MP n. 936/2020, durante o estado de calamidade reconhecido pelo

DL n. 6/2020, “[...] o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias”, observados os seguintes requisitos:

- I - preservação do valor do salário-hora de trabalho;
- II - pactuação por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos; e
- III - redução da jornada de trabalho e de salário, exclusivamente, nos seguintes percentuais:
 - a) vinte e cinco por cento;
 - b) cinquenta por cento; ou
 - c) setenta por cento.(destaques acrescidos)

Alternativamente, por força do disposto no *caput* do art. 8º da mesma MP, está o empregador autorizado, ainda, a “acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.”

Nos mesmos moldes estabelecidos para a redução proporcional de jornada e salários, a suspensão temporária do contrato de trabalho poderá ser pactuada “por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos” (§ 1º do artigo 8º da MP n. 936/2020 - destaques acrescidos).

Por sua vez, prevê o art. 12 da MP n. 936/2020 que as medidas indicadas no artigo 3º (redução de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho) “[...] serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados”:

- I - com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais); ou
- II - portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Ainda, à luz do que estabelece o parágrafo único do art. 12 da MP, para os empregados não enquadrados nas hipóteses indicadas nos incisos I e II, acima referidos,

as medidas previstas no art. 3º somente poderão ser estabelecidas por convenção ou acordo coletivo, ressalvada a redução de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento, prevista na alínea “a” do inciso III do *caput* do art. 7º, que poderá ser pactuada por acordo individual. (destaques acrescidos)

Por fim, consta do § 4º do artigo 11 da MP que:

Art. 11.

[...]

§ 4º. Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. (destaques acrescidos)

Como se depreende da leitura dos dispositivos mencionados, para os empregados com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais) e para aqueles portadores de diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), a MP n. 936/2020 afastou a negociação coletiva como requisito necessário para a adoção das medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, autorizando a sua implementação por meio de mero acordo individual escrito entre empregado e empregador.

Afastou-se a exigência da negociação coletiva, ainda, em relação a todo e qualquer empregado, independentemente do salário percebido ou do grau de instrução, quando se tratar da aplicação da medida de redução de jornada e salário de 25% (vinte

e cinco por cento), prevista na alínea “a” do inciso III do *caput* do art. 7º.

Não há dúvida de que os impactos econômicos causados pela atual pandemia demandam a adoção de medidas excepcionais e emergenciais, de maneira a assegurar, a um só tempo, a manutenção da atividade econômica das empresas e a preservação dos empregos e de renda mínima aos trabalhadores.

Nesse sentido, aliás, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê como lícita a

redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, em casos de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, respeitado o limite de 25% (vinte e cinco) por cento e o salário-mínimo. (*caput* do art. 503).

Para tal finalidade, deve-se entender como força maior “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente” (*caput* do art. 501 da CLT).

Assim, em tese, à luz do regramento previsto na própria CLT, já seriam admissíveis as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, trazidas agora, de maneira mais específica, pela MP n. 936/2020, de modo a evitar a ocorrência de dispensas em massa.

Entretanto, a despeito da gravidade do quadro econômico e social imposto pela pandemia, não se pode perder de vista o fato de que a irredutibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador, razão pela qual só se admite a redução do valor nominal do salário por meio de negociação coletiva, nos termos do inciso VI do art. 7º da CF/88.

No mesmo sentido é o seu art. 7º, XIII, que prevê o direito à

duracão do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada,

mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
(destaques acrescidos)

Não se pode olvidar, também, de que a CF/88 estabelece, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, XXVI).

Desse modo, revela-se inconstitucional a autorização, trazida pela MP n. 936/2020, para que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho sejam implementadas por meio de mero acordo individual escrito, a ser firmado entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato da categoria profissional.

Com efeito, embora a redução - e até a supressão, na hipótese de suspensão do contrato - de salários, em si, sejam medidas razoáveis neste momento, o fato é que há vedação constitucional expressa à sua implementação pela via individual, sendo oportuno recordar que os direitos e garantias fundamentais, previstos no artigo 7º da CR/88, constituem cláusulas pétreas (§ 4º do art. 60 da CF/88), razão pela qual nem mesmo por Emenda Constitucional (EC) é admitida a sua alteração, tendente à restrição, como se tem no caso da MP n. 936/2020.

É de se destacar, também, que a previsão de redução ou supressão salarial sem a prévia negociação coletiva está na contramão das disposições constantes das Convenções n. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem, respectivamente, o seguinte:

Art 4º Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art 5º

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Ao permitir a redução de jornada de trabalho e salário, assim como a suspensão do contrato de trabalho, por meio de simples acordo individual, a MP n. 936/2020 enfraquece o instituto da negociação coletiva, justamente em um cenário de crise, quando a vulnerabilidade e a hipossuficiência do trabalhador apresentam-se ainda maiores e mais evidentes.

Nos dias que se seguiram à publicação da MP n. 936/2020, diversas instituições ligadas à defesa dos direitos trabalhistas manifestaram-se contrariamente à possibilidade de adoção das referidas medidas sem prévia negociação coletiva.

Em nota pública, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) manifestou preocupação em relação à MP n. 936/2020, destacando ser inconstitucional o

[...] afastamento da negociação coletiva na implementação das aludidas medidas emergenciais,

relativamente a considerável parcela dos vínculos de trabalho, sobretudo quando referentes à redução de salários e suspensão de contratos de trabalho, pois a Constituição da República garante como direito do trabalhador brasileiro a irredutibilidade salarial, só sendo possível a diminuição dos salários a partir de negociação coletiva (art. 7º, VI).⁷

No mesmo sentido, manifestou-se a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), salientando que

[a] Constituição de 1988 prevê, como garantia inerente à dignidade humana, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, IV). Por isso, a previsão de acordos individuais viola a autonomia negocial coletiva agredindo, primeiro, o sistema normativo que deve vincular todos os Poderes Constituídos e, segundo, a Convenção n. 98 da OIT, que equivale a norma de patamar superior ao das medidas provisórias.⁸

Em 02 de abril de 2020, o partido Rede Sustentabilidade ajuizou, perante o Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6363⁹, insurgindo-se contra os já mencionados dispositivos da MP n. 936/2020, que autorizam a redução de jornada e salário e a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual.

No dia 06 de abril de 2020, o Relator da ADI, Ministro Ricardo Lewandowski, deferiu em parte a liminar requerida, *ad referendum* do Plenário do STF:

⁷ Nota Pública ANPT. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>.

⁸ Nota Pública ANAMATRA. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>.

⁹ Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6363.

[...] para dar interpretação conforme ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.(destaques acrescidos)

Como se vê, o entendimento do Relator foi no sentido de que as medidas de redução de jornada e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho poderiam ser adotadas por mero acordo individual escrito entre empregado e empregador, nos moldes trazidos pela MP n. 936/2020, não tendo havido, pois, declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos que afastam o requisito da negociação coletiva.

Entretanto, de acordo com a referida decisão, cumprida a obrigação, imposta aos empregadores, relativa à comunicação dos contratos individuais firmados ao respectivo sindicato laboral, o que deveria acontecer no prazo de até 10 (dez) dias corridos, contados de sua celebração, na forma do § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020, poderia o sindicato, querendo (isto é, a seu critério), deflagrar a negociação coletiva, “[...] importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes.”

Oportunizou-se ao sindicato laboral, portanto, a possibilidade de realização da negociação coletiva, seja para ratificar o conteúdo do contrato individual firmado, seja para opor-se a ele e, eventualmente, propor a alteração de seus termos.

Nesse sentido, a ausência de manifestação do sindicato convalidaria o acordo individual celebrado, não tendo o Relator fixado, contudo, um prazo limite, dentro do qual o sindicato poderia se manifestar e após o qual se daria a referida preclusão.

Veja-se que o prazo de 10 (dez) dias, indicado pelo § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020, é para que o empregador comunique

ao sindicato laboral a celebração do acordo individual, sendo que, à luz do entendimento do Relator, a partir dessa comunicação é que começaria a correr um outro prazo para a manifestação do sindicato.

A partir da redação do § 4º do artigo 11 da MP n. 936/2020 e da interpretação conforme que lhe foi dada, algumas conclusões ou possibilidades fizeram-se possíveis.

Em primeiro lugar, se o empregador deixasse de fazer a comunicação do acordo individual de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ao respectivo sindicato laboral, dentro do prazo de 10 (dez) dias, contados da sua celebração, o ajuste firmado seria inválido.

Por outro lado, feita a comunicação do acordo individual de redução de jornada e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho ao respectivo sindicato laboral, no prazo mencionado, três caminhos far-se-iam possíveis, podendo o sindicato:

(1) manifestar-se a respeito, mas não deflagrar a negociação coletiva, anuindo com os termos do acordo individual, caso em que este seria válido, nos moldes em que foi originalmente firmado;

(2) manifestar-se a respeito e deflagrar a negociação coletiva, opondo-se, total ou parcialmente, aos termos do acordo individual, caso em que o conteúdo originalmente firmado entre empregado e empregador não teria validade, prevalecendo as cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que viesse a ser celebrado entre sindicato e empregador; e

(3) não se manifestar, caso em que o seu silêncio conduziria à convalidação do acordo individual firmado.

Em 17.04.2020, contudo, manifestou-se o Plenário do STF no sentido de negar referendo à liminar concedida pelo Relator, nos autos da ADI n. 6363, mantendo, assim, a eficácia dos dispositivos

da MP n. 936/2020 que autorizam a redução da jornada e salário e a suspensão contratual temporária por acordo individual, independentemente da anuência sindical, a despeito da flagrante inconstitucionalidade dessas normas.

Respeitosamente, não há outra explicação para essa conclusão que não a já referida cegueira em relação à autonomia do Direito do Trabalho, ainda que o fio condutor desse julgamento tenha sido a vigência de um estado de calamidade pública.

Veja-se que a CF/88 tem seu próprio sistema de enfrentamento de crises dessa natureza (*v.g.*, arts. 21, XVIII, 136, 148 e 167), em cujo âmbito não consta qualquer autorização para a fusão entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho, como agora se está a fazer.

O que se verifica, pois, *in casu*, é a invasão da esfera jurídica por uma ideologia política, ao sabor do interesse do momento.

CONCLUSÃO

Os sinais são de que a pandemia da COVID-19 causará profundas transformações no modo de ser e de se relacionar, por todo o mundo.

Juridicamente, essa afecção tende a gerar impactos de verdadeira sedição, com consequências equivalentes às advindas da Segunda Guerra Mundial, em termos epistemológicos.

Começar a jornada apagando-se as luzes do Direito do Trabalho é açodado, é preocupante, porque a relativização do salário, que é a garantia símbolo das relações trabalhistas, pode constituir um precedente perigoso, a ensejar, num futuro próximo, a relativização de outros direitos, como a saúde e a segurança do trabalhador, que são bandeiras da própria vida.

Seguir por um caminho novo, na cegueira e sem companhia, é um ensaio com final previsível e triste, ainda mais quando as portas do trajeto são abertas pela via de ato unilateral do Poder Executivo (Medida Provisória), cujo potencial lesivo histórico é conhecido, tanto é que se editou, em 2001, a Emenda Constitucional (EC) n. 32, para a preservação da competência do Poder Legislativo

frente ao Executivo, estabelecendo-se, na ocasião, limites mais robustos ao exercício da competência legislativa por parte do Presidente da República.

Como visto, embora a redução proporcional de jornada e salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho, trazidas pela MP n. 936/2020, apresentem-se como medidas razoáveis e justificáveis em um contexto de caos, como o que agora se nos apresenta, não se pode admitir a supralegalidade do acordo individual, em flagrante violação à CF/88, pois se trata de um caminho que, uma vez aberto, poderá conduzir, em não muito tempo, ao fim do próprio Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TRINDADE, Rodrigo. O governo, a pandemia e o trabalho: crônica de uma judicialização anunciada. *In: site ANAMATRA*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/29620-pandemia-e-trabalho-uma-judicializacao-anunciada>. Acesso em: 23 abr. 2020.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. Liberdade sindical e a proteção contra atos anti-sindicais. *Revista Jus Navigandi*. Teresina, ano 14, n. 2014, 5 jan. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/12152>. Acesso em: 23 abr. 2020.

PETROCIOLO, Carlos. Expostos ao coronavírus, entregadores de delivery atuam sem proteção. *In: site Folha de São Paulo*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/expostos-ao-coronavirus-entregadores-de-delivery-atuam-sem-protecao.shtml>. Acesso em: 23 abr. 2020.

REIS, Vivian. MPT-SP entra na Justiça contra aplicativos de entrega; órgão diz que empresas atuam na ilegalidade junto aos motoboys. *In: site Portal G1*. Disponível em: <https://>

g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/06/27/mpt-sp-entra-na-justica-contraplicativos-de-entrega-orgao-diz-que-empresas-atuam-na-ilegalidade-junto-aos-motoboys.ghtml. Acesso em: 23 abr. 2020.

TRABALHO, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do. MP 936: Anamatra avalia medida que institui o Programa de Manutenção do Emprego e da Renda. *In: site ANAMATRA*. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29583-nota-publica-5>. Acesso em: 23 abr. 2020.

TRABALHO, Associação Nacional dos Procuradores do. MP 936: ANPT reafirma preocupação com afastamento de negociação para flexibilização de direitos trabalhistas no período de calamidade pública. *In: site ANPT*. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3647-mp-936-anpt-reafirma-preocupacao-com-a-flexibilizacao-de-direitos-trabalhistas-no-periodo-de-calamidade-publica>. Acesso em: 23 abr. 2020.

JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 3ª REGIÃO

**DECISÕES PROFERIDAS POR
DESEMBARGADORES DO TRT/MG**

TRT - DISSÍDIO COLETIVO -0010443-06.2020.5.03.0000

Publ. no “DE” de 16.03.2020

Data da Autuação: 13.03.2020

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes: **SUSCITANTE:** SINDICATO DOS PROFESSORES DO
ESTADO DE MINAS GERAIS

ADVOGADO: BERNARDO ANDRADE ALCÂNTARA

ADVOGADO: ANA TERESA GUIMARÃES ZANHAR

ADVOGADO: ELNA FIDELLIS DE SOUZA WIRZ LEITE

ADVOGADO: GERALDO HERMÓGENES DE FARIA NETO

ADVOGADO: CÂNDIDO ANTÔNIO DE SOUZA FILHO

SUSCITADO: SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES
DE MINAS GERAIS

ADVOGADO: VERA MARIA BARBOSA COSTA

ADVOGADO: CONCEIÇÃO MARLISE RESENDE

ADVOGADO: ADRIANO GONÇALVES ARÍSIO MACIEL

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
DE ENSINO DO NORDESTE MINEIRO-SINEPE-NE-MG

ADVOGADO: MAURO GRIMALDO DA SILVA

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
PARTICULARES DE ENSINO DO SUL DE MINAS GERAIS

ADVOGADO: GUILHERME LUÍS SARGAÇO DE OLIVEIRA

SUSCITADO: SINDICATO DAS ENTIDADES
MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS
PARTICULARES DE ENSINO DO NORTE DE MINAS
ADVOGADO: GLEYCA LOPES PONTES
ADVOGADO: ELDER JOSÉ MARTINS
ADVOGADO: NATAN CARLOS FERNANDES RIBEIRO

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
PARTICULARES DE ENSINO DA REGIÃO SUDESTE DE
MINAS GERAIS - SINEPE/SUDESTE
ADVOGADO: ARTHUR EMÍLIO DIANIN

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
DE ENSINO DO TRIÂNGULO MINEIRO
ADVOGADO: TIAGO DE ALMEIDA MENDONÇA
ADVOGADO: ÁTILA RODRIGUES
ADVOGADO: MARINA DE PAULO SOUZA

SUSCITADO: SINDICATO DOS CURSOS LIVRES DE IDIOMAS
DO ESTADO DE MG - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG
ADVOGADO: OSMANI TEIXEIRA DE ABREU

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: SOCIEDADE EDUCACIONAL
UBERABENSE
ADVOGADO: TIAGO DE ALMEIDA MENDONÇA
ADVOGADO: MARINA DE PAULO SOUZA
ADVOGADO: SÍLVIO MENDONÇA FILHO
ADVOGADO: MARCOS DA SILVA ALVES

TERCEIRO INTERESSADO: COLÉGIO VIMASA S/A
ADVOGADO: JULIANA BRACKS DUARTE

TERCEIRO INTERESSADO: ESTADO DE MINAS GERAIS
ADVOGADO: RONALDO MAURÍLIO CHEIB

TERCEIRO INTERESSADO: INSTITUTO METODISTA
IZABELA HENDRIX - IMIH
ADVOGADO: MARCELO SOARES DE CASTRO

TERCEIRO INTERESSADO: LAEL VARELLA EDUCAÇÃO
E CULTURA LTDA.
ADVOGADO: ISABELA MARTINS RODRIGUES
FIGUEIREDO

TERCEIRO INTERESSADO: AMEC INSTITUTO DE
EDUCAÇÃO LTDA. - ME
ADVOGADO: BRUNA OTTONI LOPES

TERCEIRO INTERESSADO: SISTEMA ESCOLÁPIO DE
EDUCAÇÃO
ADVOGADO: ADRIANO GONÇALVES ARÍSIO MACIEL

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL
LUCAS MACHADO FELUMA
ADVOGADO: GABRIEL DAMIÃO JANSEN
ADVOGADO: SIMONE SEIXLACK VALADARES PASSOS

TERCEIRO INTERESSADO: INSTITUTO DE
ADMINISTRAÇÃO & GESTÃO EDUCACIONAL LTDA.
ADVOGADO: ALFREDO VAZ MOURA

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO COMUNITÁRIA
TRICORDIANA DE EDUCAÇÃO
ADVOGADO: LUIZ GUSTAVO MOTTA PEREIRA
ADVOGADO: ALESSANA RIBEIRO REZENDE VILELA

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO PERCIVAL
FARQUHAR
ADVOGADO: MAURO GRIMALDO DA SILVA

SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SUSCITADO: SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORDESTE MINEIRO-SINEPE-NE-MG, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO SUL DE MINAS GERAIS, SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO NORTE DE MINAS, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DA REGIÃO SUDESTE DE MINAS GERAIS - SINEPE/SUDESTE, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO TRIÂNGULO MINEIRO, SINDICATO DOS CURSOS LIVRES DE IDIOMAS DO ESTADO DE MG - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG

SECRETARIA DE DISSÍDIOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS

O SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINPRO/MG - ajuíza Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica, com pedido liminar *inaudita altera parte* em face do SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS - SINEP/MG -, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO NORDESTE MINEIRO - SINEPE/NE-MG -, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO SUL DE MINAS, SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO NORTE DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DA REGIÃO SUDESTE DE MINAS GERAIS - SINEPE/SUDESTE -, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO TRIÂNGULO MINEIRO - SINEPE/TM -, SINDICATO DOS CURSOS LIVRES DE IDIOMAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG (petições Id. 037e9c8 e Id. 309a39c).

Informa que representa a categoria dos professores dos estabelecimentos de ensino da rede privada de educação e

apresenta as CCTs firmadas com os Sindicatos Patronais no Estado de Minas Gerais.

Sustenta que é fato público e notório que o mundo, inclusive o Brasil, vem sofrendo uma pandemia em razão do “*Coronavirus Disease* (COVID-19)”, conhecido popularmente como “*Coronavirus*”.

Afirma que os estabelecimentos de ensino reúnem grande número de pessoas, especialmente nas salas de aulas, onde os professores exercem suas atividades.

Ressalta que, segundo a Organização Mundial de Saúde - OMS -, as pessoas com idade acima de 60 anos, os diabéticos e os cardíacos constituem a faixa de risco, com maior grau de letalidade, conforme notícias divulgadas nos diversos meios de comunicação.

Tece considerações sobre as medidas que vêm sendo adotadas pelo governo brasileiro e argumenta que, por si só, tais medidas não são capazes de evitar a propagação do “*Coronavírus*”, haja vista o aumento do número de contaminados e suspeitos de contaminação.

Relata que o Ministério da Saúde emitiu um “*Boletim Epidemiológico*”, com orientações de prevenção do contágio, dentre as quais evitar aglomerações e contato com eventuais contaminados (Id. 93bc08d).

Destaca que, como medida de prevenção, diversos Municípios e instituições de ensino, tais como UNICAMP e INSPER, já suspenderam as aulas, mesmo sem ter sido diagnosticado qualquer caso de contaminação.

Alega que nenhuma medida foi adotada pelas escolas da rede privada de ensino de Minas Gerais para evitar o risco de contágio, e que os professores vêm sofrendo “pressões dos seus empregadores para que se afastem de suas atividades por conta própria, sem remuneração.”

Argumenta que poderão ocorrer sérios danos à saúde e à vida dos professores idosos e/ou com imunidade baixa, bem como dos alunos, inclusive crianças, uma vez que, até que se faça o diagnóstico da doença, há probabilidade de o professor contaminar várias pessoas.

Assevera que a omissão dos estabelecimentos viola o disposto nos artigos 8º e 154 da CLT; artigos 4º, 5º e 6º da Lei n. 8.069/1990; artigos 1º, III e IV, 5º, *caput*, XXXV, 6º, 7º, XXII, 8º, III, 170, III, VI, e VIII, 193, 196, 205, 206, I, II, V e VII, 209, I, 225, *caput* e § 3º, 227, § 3º, II, todos da Constituição da República; artigo 10, II, b, do ADCT; artigos 3º, 13, 16, 18 e 21 da Convenção n. 155, bem como a Convenção n. 161, ambas da OIT.

Sustenta estarem presentes os requisitos para concessão de tutela de urgência (art. 300 do CPC), haja vista o sério risco que correm os professores, especialmente aqueles com idade superior a 60 anos, assim como toda a comunidade acadêmica, se continuarem exercendo suas atividades, enquanto persistir a pandemia do “*Coronavirus disease*” (COVID-19).

Salienta que a tutela de urgência também se justifica pela omissão dos estabelecimentos de ensino representados pelos Suscitados em adotar medidas efetivas para evitar a contaminação.

Aduz que, na hipótese de serem mantidas as atividades dos professores da rede privada de ensino de Minas Gerais até o julgamento final da presente ação, poderão ocorrer inúmeros casos de contaminação não só dos professores, como dos alunos.

Aduz, também, que o afastamento do professor, sem remuneração, compromete sua subsistência, motivo pelo qual, no seu entender, faz-se necessário manter a remuneração mensal.

Discorre sobre os limites do poder diretivo do empregador, notadamente em razão da dignidade da pessoa humana e outros princípios constitucionais relacionados à valorização do trabalho e à ordem econômica.

Requer a concessão de tutela de urgência para determinar aos estabelecimentos de ensino, representados pelos Suscitados, o imediato afastamento do serviço de todos os seus professores, sob pena de multa diária de, no mínimo, R\$ 1.000,00 por trabalhador prejudicado.

Requer, ainda, na hipótese de entendimento diverso, o afastamento dos professores com idade acima de 60 anos e daqueles que façam controle de diabetes ou que sofram com

problemas cardíacos, sem prejuízo da remuneração, pelo prazo mínimo de 30 dias, até que seja comunicado o término da pandemia de “Coronavírus” pelas autoridades da área de saúde, sob pena de multa diária de, no mínimo, R\$ 1.000,00 por trabalhador prejudicado.

Requer, também, que seja oficiado o MPT para, querendo, integrar a lide.

Pugna, ao final, pela procedência dos pedidos formulados, com a confirmação da liminar.

Atribui à causa o valor de R\$ 10.000,00.

A Constituição da República, em seu art. 5º, *caput*, assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, sendo que o art. 7º, inciso XXII, garante o direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Por sua vez, o art. 196, que trata da ordem social, preceitua que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos.

É fato público e notório, reconhecido pelas autoridades governamentais, bem como pela Organização Mundial de Saúde, que se encontra em curso uma “pandemia” do vírus COVID-19 (“CORONAVÍRUS”).

Há notícia de casos confirmados de pessoas infectadas pelo mencionado vírus no Estado de Minas Gerais, bem como do crescimento do contágio nos demais estados da Federação.

Não resta dúvida da necessidade de serem impostas medidas que visem à redução dos riscos de contágio da população, dentre elas o isolamento domiciliar das pessoas infectadas e com suspeita de infecção, bem como demais ações que diminuam o contato direto entre as pessoas. Essas e outras condutas vêm sendo amplamente recomendadas pelos especialistas da área de saúde, como forma de minimizar a curva de crescimento do número de infectados, de modo a prevenir a contaminação.

Com o propósito de reduzir a circulação e aglomeração de pessoas, os órgãos públicos, empresas, escolas, entidades sindicais vêm editando recomendações e determinações para suspensão das atividades no curso desta semana.

Nesse sentido, conforme nota constante do *site* do Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais (SINEP/MG), em reunião com a Secretaria de Estado e Educação, foram debatidas ações de combate à proliferação do COVID-19 e recomendada a suspensão das aulas de 18 a 22 de março, o que será normatizado pelo Conselho Estadual de Educação.

Este Tribunal, mediante as Portarias GP n. 109/2020 e GP/CR/VCR n. 112/2020, instituiu medidas preventivas a serem adotadas diante do surto de CORONAVÍRUS, dentre as quais a suspensão da realização de audiências e correições, assim como recomendação de que o contato das partes e dos advogados com as unidades judiciárias e administrativas seja realizado preferencialmente por telefone.

Seguindo essas orientações e considerando a estreita relação estabelecida diariamente entre alunos e professores, permeada pelo necessário contato direto, além da inevitável aglomeração nos ambientes escolares, defiro, parcialmente, a medida liminar para determinar que sejam suspensas as atividades desempenhadas pelos professores nas dependências das escolas da rede particular representada pelos Suscitados de 18 a 31 de março de 2020, sem prejuízo da remuneração, período que poderá vir a ser modificado na hipótese de comprovada alteração dos fatos.

Registro que a compensação dos dias não trabalhados deverá ser negociada, oportunamente, entre as partes.

Ressalto que, tendo em vista as referidas Portarias deste Tribunal, deixo de designar, por ora, audiência de conciliação, tal como previsto no art. 860 da CLT.

Concedo aos Suscitados o prazo de 08 dias para apresentação de contestação.

Havendo desobediência da Ordem Judicial ou atos que dificultem o seu cumprimento por quaisquer das partes, incidirá multa diária no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Intime-se, por Oficial de Justiça, os Suscitados, na pessoa de seus representantes legais, e o Suscitante, por meio de seus representantes legais e/ou procuradores, bem como a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais do inteiro teor da presente medida, na forma da Lei.

Dê-se ciência da presente decisão ao MPT.

Registro que a desobediência a esta Ordem Judicial se caracterizará, também, pela oposição de dificuldades injustificadas por quaisquer das partes, com possibilidade de apuração de eventual responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais e dos empregadores, inclusive de natureza penal (§ 2º do artigo 9º da CR).

Saliento que intimações e comunicações, sempre que possível, deverão ser feitas por Oficial de Justiça, e, ante a evidente urgência, que este realize o ato a seu cargo além do horário estabelecido no art. 212 do CPC, com as cautelas necessárias, o que se autoriza.

Tendo em vista a urgência e relevância dos fatos, bem como os princípios da celeridade e economia processual, a presente decisão terá força de ofício e mandado judicial.

P.I.C.

BELO HORIZONTE/MG, 16 de março de 2020.

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora do Trabalho

TRT - DISSÍDIO COLETIVO -0010443-06.2020.5.03.0000

Publ. no "DE" de 20.03.2020

Data da Autuação: 13.03.2020

Valor da causa: R\$ 10.000,00

Partes: **SUSCITANTE:** SINDICATO DOS PROFESSORES DO

ESTADO DE MINAS GERAIS

ADVOGADO: BERNARDO ANDRADE ALCÂNTARA

ADVOGADO: ANA TERESA GUIMARÃES ZANHAR

ADVOGADO: ELNA FIDELLIS DE SOUZA WIRZ LEITE

ADVOGADO: GERALDO HERMÓGENES DE FARIA NETO

ADVOGADO: CÂNDIDO ANTÔNIO DE SOUZA FILHO

SUSCITADO: SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES
DE MINAS GERAIS

ADVOGADO: VERA MARIA BARBOSA COSTA

ADVOGADO: CONCEIÇÃO MARLISE RESENDE

ADVOGADO: ADRIANO GONÇALVES ARÍSIO MACIEL

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
DE ENSINO DO NORDESTE MINEIRO-SINEPE-NE-MG
ADVOGADO: MAURO GRIMALDO DA SILVA

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS
PARTICULARES DE ENSINO DO SUL DE MINAS GERAIS
ADVOGADO: GUILHERME LUÍS SARGAÇO DE
OLIVEIRA

SUSCITADO: SINDICATO DAS ENTIDADES
MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS
PARTICULARES DE ENSINO DO NORTE DE MINAS
ADVOGADO: GLEYCA LOPES PONTES
ADVOGADO: ELDER JOSÉ MARTINS
ADVOGADO: NATAN CARLOS FERNANDES RIBEIRO

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DA REGIÃO SUDESTE DE MINAS GERAIS - SINEPE/SUDESTE
ADVOGADO: ARTHUR EMÍLIO DIANIN

SUSCITADO: SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO TRIÂNGULO MINEIRO
ADVOGADO: TIAGO DE ALMEIDA MENDONÇA
ADVOGADO: ÁTILA RODRIGUES
ADVOGADO: MARINA DE PAULO SOUZA

SUSCITADO: SINDICATO DOS CURSOS LIVRES DE IDIOMAS DO ESTADO DE MG - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG
ADVOGADO: OSMANI TEIXEIRA DE ABREU

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: SOCIEDADE EDUCACIONAL UBERABENSE
ADVOGADO: TIAGO DE ALMEIDA MENDONÇA
ADVOGADO: MARINA DE PAULO SOUZA
ADVOGADO: SÍLVIO MENDONÇA FILHO
ADVOGADO: MARCOS DA SILVA ALVES

TERCEIRO INTERESSADO: COLÉGIO VIMASA S/A
ADVOGADO: JULIANA BRACKS DUARTE

TERCEIRO INTERESSADO: ESTADO DE MINAS GERAIS
ADVOGADO: RONALDO MAURÍLIO CHEIB

TERCEIRO INTERESSADO: INSTITUTO METODISTA IZABELA HENDRIX - IMIH
ADVOGADO: MARCELO SOARES DE CASTRO

TERCEIRO INTERESSADO: LAEL VARELLA EDUCAÇÃO E CULTURA LTDA.
ADVOGADO: ISABELA MARTINS RODRIGUES FIGUEIREDO

TERCEIRO INTERESSADO: AMEC INSTITUTO DE EDUCAÇÃO LTDA. - ME
ADVOGADO: BRUNA OTTONI LOPES

TERCEIRO INTERESSADO: SISTEMA ESCOLÁPIO DE EDUCAÇÃO
ADVOGADO: ADRIANO GONÇALVES ARÍSIO MACIEL

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO EDUCACIONAL LUCAS MACHADO FELUMA
ADVOGADO: GABRIEL DAMIÃO JANSEN
ADVOGADO: SIMONE SEIXLACK VALADARES PASSOS

TERCEIRO INTERESSADO: INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO & GESTÃO EDUCACIONAL LTDA.
ADVOGADO: ALFREDO VAZ MOURA

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO COMUNITÁRIA TRICORDIANA DE EDUCAÇÃO
ADVOGADO: LUIZ GUSTAVO MOTTA PEREIRA
ADVOGADO: ALESSANA RIBEIRO REZENDE VILELA

TERCEIRO INTERESSADO: FUNDAÇÃO PERCIVAL FARQUHAR
ADVOGADO: MAURO GRIMALDO DA SILVA

SUSCITANTE: SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SUSCITADO: SINDICATO DAS ESCOLAS PARTICULARES DE MINAS GERAIS, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE

ENSINO DO NORDESTE MINEIRO-SINEPE-NE-MG, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO SUL DE MINAS GERAIS, SINDICATO DAS ENTIDADES MANTENEDORAS DE ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DO NORTE DE MINAS, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS PARTICULARES DE ENSINO DA REGIÃO SUDESTE DE MINAS GERAIS - SINEPE/SUDESTE, SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO DO TRIÂNGULO MINEIRO, SINDICATO DOS CURSOS LIVRES DE IDIOMAS DO ESTADO DE MG - SINDILIVRE-IDIOMAS/MG

SECRETARIA DE DISSÍDIOS COLETIVOS E INDIVIDUAIS

Vistos.

A Sociedade Educacional Uberabense, mantenedora da Universidade de Uberaba e do Mário Palmério Hospital Universitário, opõe Embargos de Declaração com pedido de efeito suspensivo e modificativo.

Sustenta a sua legitimidade como terceiro prejudicado, nos termos do artigo 996 do CPC.

Argumenta que a decisão liminar Id. 7b42ffc foi omissa sobre situações peculiares que não justificam a paralisação, tais como atividades hospitalares e ensino à distância, especificidades que lhe atingem e cujos esclarecimentos são de seu interesse.

Assevera que, no Hospital Universitário, ocorrem tanto as aulas de ordem prática dos diversos cursos da área de saúde (Medicina, Biomedicina, Educação, Física, Enfermagem, Farmácia, Fisioterapia, Nutrição, Odontologia e Psicologia) como os estágios obrigatórios, além do internato do Curso de Medicina.

Assevera, ainda, que são oferecidas Residências Médicas e Residências Multiprofissionais em Saúde, que são consideradas para fins acadêmicos e cursos de Pós-Graduação.

Elucida que o Hospital Universitário se encontra vinculado à área de ensino e pesquisa, sendo que sua existência somente se

justifica em decorrência dos diversos cursos na área de saúde, ou seja, sua finalidade é a formação acadêmica de profissionais da área de saúde.

Ressalta que os profissionais que atuam no âmbito do Hospital Universitário mantido pela Embargante o fazem por única e exclusiva razão de sua atividade precípua que é a educação superior, tanto que congregam “duas categorias diferenciadas”, a dos professores e dos auxiliares de administração escolar.

Afirma que, dessa forma, os médicos são professores que exercem a sua atividade-fim (ensino), e todos os demais profissionais realizam a atividade-meio, de apoio à instituição de ensino.

Alega que os serviços realizados no Hospital não podem ser interrompidos, mormente no atual momento de crise na saúde pública.

Esclarece que não há qualquer exploração econômica da atividade de saúde por ela prestada, sendo que o hospital se encontra vinculado a uma instituição de ensino filantrópica, sendo que no mínimo 60% da totalidade dos leitos ativos e dos procedimentos praticados são reservados ao SUS - de extrema relevância para a comunidade, em especial para a população carente, conforme documentos apresentados.

Ressalta que a decisão liminar expõe a justa preocupação com a saúde pública e com o propósito de evitar a expansão da contaminação do COVID-19; entretanto, quedou-se omissa quanto à situação dos professores que atuam fora das dependências das escolas da rede particular, como em relação ao caso de orientações, especificamente nas faculdades que ofertam o Curso de Medicina.

Faz referência às atividades realizadas pelos alunos no Internato e da necessária supervisão prestada pelos profissionais de saúde, que influenciam, diretamente, no número de atendimentos e procedimentos médicos agendados e realizados nos campos práticos de estágio, tais como hospitais, unidades básicas de saúde e postos de saúde, o que demanda a análise da continuidade dessas atividades frente ao combate à pandemia pelo COVID-19.

Tece considerações acerca das medidas essenciais para a contenção da pandemia (COVID-19), dos desafios a serem enfrentados e dos seus impactos no sistema de saúde mundial.

Acrescenta que devem ser esclarecidas, ainda, as questões ligadas às aulas de Ensino à Distância (EaD), que são ministradas pela Universidade de Uberaba, cujos professores atuam no *campus*, mas não têm contato direto e pessoal com alunos, não representando qualquer risco de contaminação pelo COVID-19.

Cita os dispositivos legais que regulamentam o instituto do Ensino à Distância (Lei n. 9.394/1996 e Decreto n. 9.057/2017) e ressalta que as Instituições de Ensino que mantêm tais cursos devem dispor de ferramentas para o contato virtual entre alunos e professores, bem como estrutura e suporte para o atendimento remoto, conforme exigências do Ministério da Educação, órgão fiscalizador.

Informa que apenas 20% dos cursos na modalidade à distância possuem atividades presenciais obrigatórias, a teor do § 3º do art. 47 da Lei n. 9.394/1996, que se encontram suspensas na UNIUBE desde o dia 12.03.2020, inclusive, de modo que a atuação de todos os docentes do EaD está ocorrendo de modo remoto, sem o contato com o aluno, tal como de costume para as atividades realizadas à distância.

Transcreve a Portaria n. 343, de 17 de março de 2020, do Ministério da Educação, que dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19.

Assevera que a decisão embargada também se encontra omissa quanto à permissão de continuidade do ensino em tal modalidade.

Sustenta a necessidade de que seja concedido o efeito suspensivo à decisão, a teor do § 1º do artigo 1.026 do CPC, restando demonstrado o perigo da demora, uma vez que a falta de atendimento pelo Hospital Universitário acarretará notório prejuízo à saúde pública em momento de crise ocasionada pela pandemia do coronavírus e o prejuízo aos alunos e professores que terão a

grade curricular interrompida e seus estudos atrasados de forma desnecessária, considerando a possibilidade de manutenção do EaD sem risco ao seu corpo discente e docente.

Requer a sua inclusão como Terceiro Prejudicado e o recebimento dos presentes Embargos de Declaração.

Requer, ainda, a concessão de efeito suspensivo ao recurso, até ulterior deliberação por parte deste Tribunal, haja vista que, caso mantidos os efeitos da decisão liminar, haverá prejuízo à comunidade local pela suspensão do atendimento hospitalar, bem como ao corpo discente e docente da Universidade, pela desnecessária paralisação do ensino à distância e atraso nos cursos, tendo em vista a possibilidade de sua manutenção.

Pede que sejam sanados os vícios de omissão apontados, com acolhimento dos presentes Embargos de Declaração para que, mediante a aplicação de efeito modificativo, a decisão embargante passe a excepcionar as atividades dos professores que atendem em Hospitais e no Ensino à Distância.

Demonstrada a possibilidade de a decisão liminar atingir relação jurídica que envolve direito de titularidade da Sociedade Educacional Uberabense, nos termos do parágrafo único do art. 996 do CPC, determino a sua inclusão na lide como Terceira Prejudicada.

Apresentados os Embargos no prazo do artigo 897-A da CLT, revela-se tempestiva a medida apresentada.

Os fatos e documentos trazidos aos autos pela Embargante não deixam dúvida de que merece complementação a decisão Id. 7b42ffc, haja vista os inúmeros casos semelhantes que fogem ao poder público, no caso o Estado-Juiz, prever de antemão e as diversas especificidades que se revelam no dia a dia das instituições de ensino.

A relevância da manutenção dos serviços de saúde é medida que se impõe, principalmente diante da crise atual desencadeada pelo COVID-19, de modo a minimizar os efeitos da pandemia e preservar o atendimento à população, em especial àquela atendida pelo SUS.

É imperioso, no momento atual, preservar todos os centros de atendimento médico, de modo a evitar o colapso do sistema de saúde.

No que se refere às atividades vinculadas ao ensino à distância (EaD), bem como à substituição das aulas presenciais por aulas em meio digital, cumpre esclarecer que, desde que haja a utilização de recursos tecnológicos que dispensem o comparecimento físico dos alunos, professores e demais profissionais às dependências da instituição de ensino, não há que se falar em descumprimento da ordem proferida, isso em consonância com os termos e exceções previstos a Portaria n. 343, de 17 de março de 2020.

O que não se pode deixar de lado é a preservação da integridade física dos trabalhadores, a proteção à saúde, principalmente diante do agravamento da pandemia.

Conforme reconhecido pelo Ministério da Saúde e amplamente noticiado nos meios de comunicação, em Estados como São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Pernambuco, há registro da ocorrência da chamada transmissão comunitária, que configura estágio epidemiológico mais avançado, haja vista que não é possível detectar a origem da infecção.

Diante da gravidade da situação, as autoridades governamentais elevaram os níveis de alerta e vêm adotando medidas que importam maiores restrições, com o propósito de reduzir a propagação da doença, dentre elas o fechamento de inúmeros estabelecimentos, de modo a evitar a circulação desnecessária de pessoas, a aglomeração, a redução da utilização de transporte coletivo etc.

Em face do exposto, conheço dos Embargos de Declaração e dou-lhes provimento parcial para esclarecer que: a) a prestação dos serviços dos médicos professores e demais profissionais que atuam nas atividades-meio de Hospitais e unidades médicas vinculadas a instituições de ensino estão excluídas da determinação de suspensão das atividades e b) desde que haja a utilização de recursos tecnológicos que dispensem o comparecimento físico dos alunos, professores e demais profissionais às dependências da

instituição de ensino, é possível o prosseguimento das atividades relacionadas ao ensino à distância (EaD), bem como à substituição das aulas presenciais por aulas em meio digital, isso em consonância com os termos e exceções previstos na Portaria n. 343, de 17 de março de 2020.

Intimem-se, por Oficial de Justiça, os Suscitados, na pessoa de seus representantes legais, e o Suscitante, por meio de seus representantes legais e/ou procuradores, bem como a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais do inteiro teor da presente medida, na forma da Lei.

Dê-se ciência da presente decisão ao Embargante e ao MPT, mediante contato telefônico, com certificação nos autos.

Registro que a desobediência a esta Ordem Judicial se caracterizará, também, pela oposição de dificuldades injustificadas por quaisquer das partes, com possibilidade de apuração de eventual responsabilidade pessoal dos dirigentes sindicais e dos empregadores, inclusive de natureza penal (§ 2º do art. 9º da CR).

Saliento que intimações e comunicações, sempre que possível, deverão ser feitas por Oficial de Justiça, e, ante a evidente urgência, que este realize o ato a seu cargo além do horário estabelecido no art. 212 do CPC, com as cautelas necessárias, o que se autoriza.

Tendo em vista a urgência e relevância dos fatos, bem como os princípios da celeridade e economia processual, a presente decisão terá força de ofício e mandado judicial.

P. I.

BELO HORIZONTE/MG, 20 de março de 2020.

CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER
Desembargadora do Trabalho

MANDADO DE SEGURANÇA

IMPETRANTE: CREDI10 PROMOTORA DE VENDAS EIRELI
IMPETRADO: PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE
AUTORIDADE COATORA: PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE

GABINETE DA PLANTONISTA: ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI

Vistos.

Trata-se de Mandado de Segurança Preventivo impetrado por CREDI10 Promotora de Vendas Eireli, visando proteger, segundo alega, direito líquido e certo da impetrante, na medida em que o Prefeito de Belo Horizonte editou o Decreto n. 17.313, publicado em 21 de março de 2020, em que restou decretado que, a partir do dia 23 de março de 2020, as empresas ou setores de atividades de teleatendimento, central de *telemarketing* e *call center* com mais de dez funcionários deveriam atender a diversas condições para prevenção ao contágio e contenção da propagação de infecção viral relativa ao Coronavírus - COVID-19.

Aduz que, não bastando todas as medidas recomendadas, o art. 3º do referido Decreto concede o prazo de apenas trinta dias para que sejam suspensas todas as atividades presenciais de teleatendimento nas empresas, permitida a continuidade das atividades em regime de teletrabalho, ficando, portanto, vedado o comparecimento presencial dos funcionários nas empresas, sendo permitida a continuidade do labor somente de forma remota.

Registra que, nestes termos, a partir de 21 de abril de 2020, o exercício de atividade de teleatendimento presencial estaria proibido na empresa Autora, apesar de todas as medidas recomendadas, descritas no artigo 2º do referido Decreto, terem sido rigorosamente cumpridas pela empresa, o que ofende o princípio da livre iniciativa prevista nos artigos 1º, inciso IV, e 170 da Constituição Federal.

Prossegue, aduzindo que sua atividade principal é a de teleatendimento, sendo impossível e desaconselhável remanejar

todos os funcionários para teletrabalho fora das dependências da empresa, vez que poderia colocar em risco os dados pessoais de seus clientes, bem como inviabilizar o trabalho de alguns, que não teriam local para desempenhar o seu labor, e, em consequência, não conseguiriam exercer suas funções.

Esclarece que, por ser correspondente bancária, passa a ter acesso a dados bancários pessoais dos clientes, que são protegidos por critérios rigorosos de regras de segurança, que somente são acessados por IPs autorizados pelo banco, já que se trata de dados sigilosos, além de possuir controle de acesso de seu ambiente de trabalho, que é feito por biometria, para impedir que terceiros não autorizados tenham acessos a informações bancárias dos clientes, medida impossível no caso de o trabalho ser realizado em *home office*.

Argumenta que a sua realidade fática e o conteúdo proibitório e sancionatório do Decreto Municipal, outra medida a ela não restará senão a suspensão completa de suas atividades empresariais, caso não seja provido o presente Mandado de Segurança.

Salienta que o Decreto Municipal contraria o Decreto Presidencial n. 10.282, de 20 de março de 2020, que elenca a atividade de *call center* como atividade essencial e que, portanto, preserva a continuidade de suas atividades, assim como o Comitê Extraordinário Estadual.

Ressalta que a empresa possui plena ciência da MP n. 927 e que se utilizou das medidas disponibilizadas para conceder as férias a todos aqueles que se sentissem inseguros de continuarem a trabalhar, seja pela situação ou por qualquer outro motivo de cunho pessoal.

Entende cabível a impetração do presente remédio constitucional para que a empresa não seja obrigada a paralisar suas atividades e, em contrapartida, dispensar grande parte dos seus empregados, pois não terá recursos financeiros para manter todos eles.

E, ao final, requerem:

EX POSITIS, considerando mais os áureos suplementos por parte deste(a) ilustre Magistrado(a), entendendo o peticionário ter direito líquido e certo à proteção judicial, porquanto submetida a ato ilegal e arbitrário por parte da dita autoridade coatora, requer de V.Exª:

a) Seja concedida a LIMINAR da segurança pretendida, para determinar a suspensão dos efeitos do artigo 3º do Decreto Municipal de Belo Horizonte n. 17.313/20, a fim de que a Impetrante continue a exercer as suas atividades empresariais presenciais, dentro das normas de proteção à saúde de seus empregados, além do prazo previsto no referido artigo; ou, se assim não entender, que prorogue o prazo do artigo 3º por, pelo menos, 90 (noventa) dias, e que mantenha a vigência do alvará de funcionamento da empresa.

b) A notificação da autoridade coatora, para que, no prazo da lei, preste as informações necessárias;

c) Seja, ao final, julgado PROCEDENTE o pedido, concedendo-se a ordem para tornar definitiva a liminar, para determinar a livre manutenção das atividades empresarias presenciais dos funcionários da Impetrante dentro das normas de proteção à saúde de seus empregados, para declarar a ilegalidade do artigo 3º do Decreto Municipal de Belo Horizonte n. 17.313/20, frente ao Decreto Presidencial 10.282 de 2020, e das MP 927, MP 936 e Deliberação Extraordinária estadual do COVID-19, ou ainda, pelo Princípio da Eventualidade, a prorrogação do prazo previsto no artigo 3º para, pelo menos, 90 (noventa) dias, e que mantenha vigente o alvará de funcionamento da Impetrante.

Colacionou aos autos Procuração com poderes específicos para impetração do Mandado de Segurança, documentos diversos e deu à causa o valor de R\$ 1.000,00.

Decido.

De acordo com o inciso LXIX do artigo 5º da Constituição Federal c/c o artigo 1º da Lei n. 12.016/2009, o mandado de segurança é meio constitucional colocado à disposição de toda

pessoa física ou jurídica para a proteção de direito individual ou coletivo, líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

E são requisitos essenciais à concessão de liminar em mandado de segurança a relevância dos motivos da impetração e a possibilidade de resultar ineficaz a ordem judicial (*fumus boni iuris* e *periculum in mora*), se concedida ao final.

No caso em exame, não obstante toda a argumentação tecida pela Impetrante, que, em uma rápida leitura, possa até a alguns impressionar, não vislumbro qualquer possibilidade de entender pela presença dos requisitos necessários à concessão da liminar requerida - *fumus boni iuris* e *periculum in mora* - consistente, como relatado precedentemente, “[...] para determinar a livre manutenção das atividades empresarias presenciais dos funcionários da Impetrante dentro das normas de proteção à saúde de seus empregados.”

Aliás não se pode falar quiçá em existência do próprio direito líquido e certo da impetrante a autorizar a concessão da almejada ordem de segurança, o que, por certo atrai, em contexto tal, o indeferimento, de plano, da inicial, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 4 da SDI-I deste Regional, que assim dispõe, *in verbis*:

Mandado de segurança. Indeferimento da petição inicial. Exame do mérito. Possibilidade. Em face do disposto no art. 10 da Lei n. 12.016/09, pode o juiz relator, no exame da admissibilidade do processamento do mandado de segurança, verificar, além de outros requisitos formais, a existência de direito líquido e certo do impetrante, bem como a existência de ilegalidade do ato impugnado ou de abuso de poder da autoridade impetrada. (Disponibilização/divulgação: DEJT/TRT-MG 27.06.2012, 28.06.2012 e 29.06.2012.)

E assim o faço pelas seguintes razões.

Na data de hoje, no Brasil, às 15h45, acessando o *site* oficial da ANVISA - <https://covid.saude.gov.br> - tem-se a seguinte informação: 17.857 infectadas e 941 óbitos, sendo a taxa de letalidade da ordem de 5,3%. Nos gráficos que se encontram no referido *site* é possível verificar que a partir da 12ª semana epidemiológica os casos começaram a aumentar de forma significativa. Veja-se que, entre a 13ª semana e a 15ª semana, na qual nos encontramos, é possível verificar que foram infectadas por volta de 3 mil pessoas, sendo que, na 15ª semana, o número pula para mais de 8 mil pessoas na semana. O gráfico que mostra os casos acumulados também demonstra a curva ascendente a partir de 31/03 aumentando de forma vertiginosa a partir de 06/04 sem demonstrar qualquer tipo de alteração na curva ascendente. E os óbitos começam a subir a partir de 06/04.

O portal da FIOCRUZ - Fundação Oswaldo Cruz - <https://portal.fiocruz.br> - tem uma série de informações que vão desde *flyers* para informações em redes sociais desde uma biblioteca temática sobre o COVID-19 incluindo base de informações científicas nacionais e internacionais, como *Dynamed*, *UpToDate*, *MEDLINE*, Portal CAPES, *Lancet* e ARCA, dentre outros - <https://portal.fiocruz.br/coronavirus-2019-ncov-informacoes-parapesquisadores>. O painel coronavírus Brasil - <http://painel.covid19br.org> da FIOCRUZ informa que são 19.665 casos confirmados e 1.057 óbitos.

Como centro de pesquisa do Coronavírus, se destaca no cenário mundial o *Coronavirus Resource Center da Johns Hopkins University & Medicine* que, desde o início da então epidemia na cidade chinesa de Wuhan, se colocou a estudar e a mapear o que estava a acontecer no mundo, recebendo informações de todos os centros de pesquisas de países e cientistas com os quais mantém relações em rede para a pesquisa do referido vírus. O acesso na data de hoje às 16h05m ao referido *site*: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> demonstra que o Brasil tem 18.397 casos confirmados, com 974 mortes e 173 pessoas que se

recuperaram. O país que, na data de hoje, possui um maior número de casos confirmados é o Estados Unidos que tem 486.490 casos, com 18.002 mortes e 27.565 recuperados. No mundo todo já são mais de 1.673.423 casos, sendo 101.526 mortes e 371.637 recuperados, sendo que o maior número de recuperados é na China, com 77.791 casos.

Os números mundiais são espantosos se pensarmos que estamos no século XXI com os mais avançados meios de comunicação, inteligência artificial e tecnologia, mas que ainda não foi descoberta e testada de forma eficaz e perene, nem uma vacina, nem um remédio.¹

Análises em números costumam ser frias e parecem não dizer muita coisa, mas aqui, não. São pessoas que vieram a óbito em decorrência do COVID-19. Se a doença é tão letal como os números nos demonstram, além da facilidade com que se é infectado, é preciso prevenção, para não ser infectado e nem desenvolver a doença que não escolhe idade, hora, nem corpo para se instalar. O próprio perfil etário (mais de 65 anos) que aparecia nas pesquisas na China, hoje, já não pode ser afirmado com segurança científica que é sequer a maioria dos infectados ou dos que vieram a óbito. Portanto, novamente, é preciso ter muito cuidado neste momento.

A cada dia, com conhecimento e interesse em se compreender o que está realmente em jogo, em se analisar a realidade em termos de saúde pública, condições sanitárias e tratamento humanitário, percebe-se que a luta no Brasil em face do COVID-19 começa agora a se tornar mais e mais intensa e destacada e, exatamente por isto, há de se ter um cuidado e conhecimento mais aprofundado para agir com a responsabilidade que o tempo e os desafios nos trazem.

Após a análise acima, impossível não trazer a lume indagações que vieram a minha mente: é de se admitir que vidas humanas possam ser ceifadas por descumprimentos normativos?

¹ <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/04/09/Além-da-cloroquina-o-que-aciência-testa-contra-a-covid-19>.

Os dados acima expostos demonstram a gravidade da situação vivenciada, bem como a forma exponencial com que se dá o contágio pelo coronavírus.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - classificou a pandemia atualmente vivenciada como a pior crise desde a 2ª Guerra Mundial, especialmente no que diz respeito ao acirramento do desemprego e da precariedade do trabalho. Veja-se no original, em inglês:

During the past two weeks, the COVID-19 pandemic has intensified and expanded in terms of its global reach, with huge impacts on public health and unprecedented shocks to economies and labour markets. It is the worst global crisis since the Second World War.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf.

No dia 9 de abril de 2020, no *site* da Organização Internacional do Trabalho, era possível ler a seguinte notícia:

GENEBRA (Notícias OIT) - A pandemia de COVID19 afetou os mercados de trabalho em quase todos os países do mundo, causando perdas sem precedentes de horas de trabalho e emprego.

De acordo com a mais recente edição do Observatório da OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho (em inglês), para diminuir o impacto da pandemia, são necessárias medidas políticas integradas e de larga escala, concentradas em quatro pilares: apoiar as empresas, o emprego e a renda; estimular a economia e o emprego; proteger as(os) trabalhadoras(es) no local de trabalho; e, utilizar o diálogo social entre governo, trabalhadores e empregadores para encontrar soluções.

Muitos dos 187 Estados-membros da OIT estão tomando medidas sem precedentes para diminuir o impacto da crise sobre empresas, empregos e as pessoas mais vulneráveis nas sociedades.

Essas medidas incluem políticas fiscais e monetárias, ampliação da proteção social, reforço da saúde e segurança no trabalho e fortalecimento do diálogo social.

“Esta não é apenas uma crise de saúde, é uma emergência econômica e trabalhista que excede em muito os efeitos da crise financeira de 2008-9”, disse Greg Vines, vice-diretor geral de gerenciamento e reforma.

“Houve uma resposta política ampla e sem precedentes de nossos Estados-membros, em reconhecimento à necessidade de tomar medidas urgentes para garantir que essa pandemia não deixe cicatrizes duradouras nas economias, nas pessoas e nos empregos.”

https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_741420/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 abr. 2020, às 16h56. (GRIFOU-SE)

A decretação de calamidade pública no Brasil ocorreu em 20 de março de 2020 pelo Decreto Legislativo n. 6/2020. A determinação do isolamento social no intuito de se evitar ou retardar a disseminação da doença, preservando as atividades essenciais, ocorreu pelo Decreto do Governo Federal de n. 10.282, de 20 de março de 2020, no qual restaram definidos os serviços públicos e as atividades essenciais.

E ressalto que tanto o Decreto n. 17.313/2020 quanto o Decreto n. 17.328/2020, editados pelo Prefeito do Município de Belo Horizonte, tratam as empresas de forma igualitária, excetuando apenas aquelas empresas que executam atividades essenciais.

Certo, outrossim, que, embora o Decreto Federal n. 10.282/2020, que regulamenta a Lei n. 13.979/2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, disponha sobre as atividades de *call center*, considerando-as essenciais, não se pode perder de vista que o chefe do executivo municipal detém plenos poderes, como se verá a seguir, para editar decretos regulamentares, no âmbito territorial de sua competência, impondo a ordem de suspensão das atividades, sempre observado o interesse público.

No âmbito do Município de Belo Horizonte foram adotadas inúmeras medidas no enfrentamento à pandemia, todas em consonância com o que preconiza a Organização Mundial de Saúde.

A medida questionada pelo impetrante - Decreto Municipal n. 17.313, de 21 de março de 2020, especialmente o art. 3º, que determina a suspensão de todas as atividades de teleatendimento presenciais nas empresas a partir de 21 de abril de 2020 -, pode ser avaliada de acordo com diretrizes estabelecidas pelo Alto Comissariado da Organização das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH):

Los gobiernos deben tomar decisiones difíciles para responder al COVID-19. El derecho internacional permite la adopción de medidas de urgencia en respuesta a amenazas de gran entidad, pero a condición de que esas medidas sean proporcionales al riesgo previsto, sean necesarias y se apliquen de forma no discriminatoria. Esto significa que dichas medidas deben tener una orientación y una duración específicas, y que han de aplicarse de la manera menos invasiva posible, con miras a proteger la salud pública.

(Disponível em: <https://acnudh.org/directrices-relativas-a-covid-19/>. Acesso em: 08 abr. 2020.)

Tradução livre:

Os governos devem tomar decisões difíceis para responder ao COVID-19. O direito internacional permite a adoção de medidas de emergência em resposta a ameaças de larga escala, mas com a condição de que sejam medidas proporcionais ao risco antecipado, sejam necessárias e sejam aplicadas de maneira não discriminatória. Isso significa que essas medidas devem ter orientação e duração específicas e devem ser aplicadas da maneira menos invasiva possível, com o objetivo de proteger a saúde pública.

Assim, a fim de avaliar se a suspensão das atividades presenciais determinada no Decreto é necessária e proporcional ao risco, é preciso tecer breves considerações sobre o avanço da pandemia no Brasil e, em especial, em Belo Horizonte.

Segundo relatório de situação da OMS n. 77, até a tarde do dia 8 de abril de 2020, o Brasil confirmou 15.927 casos e 800 mortes. As mortes ocorreram nos estados do Acre, (2), Amazonas (30), Amapá (2), Pará (6), Rondônia (1), Roraima (1), Alagoas (2), Bahia (15), Ceará (43), Maranhão (11), Paraíba (4), Pernambuco (46), Piauí (5), Rio Grande do Norte (11), Sergipe (4), Espírito Santo (6), Minas Gerais (14), Rio de Janeiro (106), São Paulo (428), Distrito Federal (12), Goiás (7), Mato Grosso do Sul (2), Mato Grosso (1), Paraná (17), Rio Grande do Sul (9) e Santa Catarina (15). (Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 08 abr. 2020.)

Conforme notícia veiculada em 24.03.2020, um Estudo liderado pelo *Imperial College* de Londres estimou que o Brasil poderia ter mais de 1,15 milhão de mortes devido à Covid-19 caso não adotasse estratégias de isolamento e de enfretamento da pandemia. Por outro lado,

[...] com estratégias de supressão rígidas para toda a população, que são aquelas que buscam bloquear a circulação do vírus, o estudo diz que o número de mortes pode ser reduzido para 44,2 mil.

(Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/27/sem-isolamentoe-aco-es-contra-a-covid-19-brasil-pode-ter-ate-1-milhao-de-mortes-na-pandemia-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 08 abr. 2020.)

Estatísticos integrantes do Grupo de Trabalho (GT) Covid-19 da UFMG afirmam que o isolamento horizontal, que abrange toda a população,

[...] reduz drasticamente o número de infectados, achatando a curva de crescimento da doença. O

isolamento horizontal fará com que a epidemia só se manifeste, e de maneira bastante reduzida, após 16 meses de seu início, desafogando a rede hospitalar e possibilitando a emergência, em tempo hábil, de soluções como a vacinação e novos medicamentos.

Estimam ainda que, no caso de adoção de medidas menos drásticas, como o “isolamento vertical”, que seria restrito aos grupos de risco, em curto prazo, 200 mil idosos necessitariam de internação em Belo Horizonte, o que revelaria a ineficácia da medida. (Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/isolamento-vertical-e-quase-tao-ruimquanto-nenhum-isolamento-aponta-relatorio>. Acesso em: 08 abr. 2020.)

Diante desses dados, conclui-se que o momento atual demanda intervenções contundentes do poder público no sentido de implementar o isolamento horizontal para preservar a vida.

E, por certo, a determinação de suspensão das atividades presenciais no *telemarketing* atende justamente esses objetivos.

Além disso, trata-se de medida aplicável indistintamente a todas as organizações empresárias que atuam no segmento, durante o período em que durar o estado de calamidade pública.

Como garantir a efetividade dos direitos fundamentais, em especial, o direito universal à saúde, à proteção do trabalho digno e às condições de salubridade do meio ambiente de trabalho neste momento? Como pensar e garantir a atividade econômica nesta quadra histórica?

Para uma análise adequada do tema, não se pode descurar do tempo e da história. Assim, é preciso lembrar que a Constituição em 1988, denominada “Cidadã”², acrescentou setenta e sete incisos ao art. 5º, proclamadores dos cinco direitos básicos: vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade. E, diga-se de passagem, esta enunciação sequer é exaustiva diante do texto do § 2º desse dispositivo que estabelece:

² Expressão foi cunhada pelo Deputado Federal Ulysses Guimarães, então presidente do Congresso Nacional em 1988.

Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por elas adotados, ou tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A aplicabilidade imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais está prevista no § 1º do art. 5º que os transforma em cláusulas pétreas, conferindo-lhes imutabilidade atemporal, conforme § 4º do art. 60 da Constituição da República de 1988: “Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais.” A Emenda Constitucional n. 45/2004 acrescentou mais um direito ao rol do art. 5º, determinando a razoável duração do processo e os meios garantidores da celeridade de sua tramitação.

Segundo Mário Bigotte Chorão, os direitos humanos:

[...] formam uma categoria particularmente importante e qualificada de direitos subjetivos: inerentes ao homem enquanto homem (daí, direitos “humanos”, “originários”, “inatos”, “naturais...”), concernem a bens essenciais do titular, são dotados de valor proeminente no ordenamento jurídico (qualificam-se como “absolutos”, “sagrados”, “fundamentais”, “invioláveis...”) e justificam um sistema reforçado de garantias (de alcance interno e internacional, de nível constitucional e incidência penal). (CHORÃO, Mário Bigotte. *Nótula sobre a fundamentação dos direitos humanos*. Pessoa humana, direito e política. Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, 2006. p. 135.)

Em situações como a que ora vivenciamos, o bem maior que se deve tutelar é a vida, de modo que o exercício da iniciativa privada, que configura o viés econômico da questão, não pode se sobrepor sobre o direito fundamental à vida, inserido no rol dos Direitos Humanos, em consonância com os fins sociais que orientam esta Especializada na busca pela efetividade da justiça social.

A Carta Magna de 1988 assegura, como princípio fundamental (artigo 1º, III), a dignidade da pessoa humana. Deste modo, todo o cidadão tem direito à vida digna, devendo ser-lhe garantido o direito à saúde e ao trabalho, dentre outros elencados no artigo 6º da CR/88.

O artigo 1º, inciso IV, define como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social do trabalho e como objetivos do País a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Já o artigo 6º da Carta Magna enfatiza a inequívoca importância do trabalho ao inseri-lo no rol dos direitos sociais.

Os direitos sociais têm uma dimensão dupla e combinada, uma vez que ostentam o caráter de direitos e garantias individuais dos trabalhadores ao mesmo tempo em que integram, em seu conjunto, o largo espectro dos direitos sociais que caracterizam a ordem jurídica.

Especialmente destinado ao trabalhador, o artigo 7º da CR/88, elenca um rol de direitos devidos aos trabalhadores, sem prejuízo de outros que visem a melhoria de sua condição social, e dentre eles encontra-se o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

O direito fundamental à saúde, incluindo a proteção do meio ambiente do trabalho é assegurado no art. 200, VIII. Assim, tutela todos os direitos que concorrem para preservar a saúde do homem em qualquer ambiente de trabalho. Referidos direitos abarcam as condições de tempo e modo do trabalho, bem como a imunidade contra agentes insalubres ou qualquer outro risco do lugar de onde provêm.

Em seu art. 225, a Constituição assegura que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida. A definição de meio ambiente é ampla (Lei n. 6.938/1981, artigo 3º, I), o que coaduna com a previsão constitucional acerca do meio ambiente, criando um espaço positivo de incidência da norma, no qual deve ser incluído também o meio ambiente do trabalho, local onde são desempenhadas as atividades pelos obreiros, devendo prevalecer

a salubridade e ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, sempre no intuito de se garantir a efetividade da norma constitucional.

Não se desconsidera, por óbvio, que a CR/88 igualmente prevê os valores sociais da livre iniciativa e da propriedade. Todavia, referida previsão não é e nem pode ser considerada absoluta, quando o que se busca garantir é o direito à vida, direito fundamental em toda a sua extensão, quer na literalidade hermenêutica, quer na compreensão filosófica, sem descurar que, mesmo no senso comum, tal garantia jamais seria olvidada quando se compreende o que está realmente sendo debatido quando se indaga da possibilidade de morte da própria pessoa e/ou de seus familiares.

A ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano (*caput* do art. 170 da CF/88). A ordem social tem como primado o próprio trabalho, sendo que o bem-estar e a Justiça social estão dentro dos seus objetivos (art. 193 da CF/88). Percebe-se que o *locus* Constitucional reservado ao trabalho humano conduz à sua centralidade e ao seu significado social no bojo da estrutura do Estado Democrático de Direito brasileiro. Assim, as normas jurídicas que orientam o ramo do Direito do Trabalho devem ser interpretadas à luz de sua significação social.

Portanto, em breve exposição, resta patente que a Lei Maior tem como escopo assegurar o direito à vida digna, bem maior, inclusive quando se analisa pela temática laboral, o que leva a crer que o direito à vida sempre deve prevalecer quando em conflito com outros direitos, em momentos graves de crises sanitárias e em calamidade pública, como, por exemplo, aqueles pertinentes a lucro e à manutenção da atividade empresarial durante a crise sem qualquer alteração.

Toda e qualquer análise deve ser permeada pelo parâmetro ético de que “Urgente é a vida”. Decisões que forem tomadas devem ser centradas na salvaguarda da saúde e de vidas humanas e não com base nos custos econômicos. Todas as vidas importam. Como defendeu Felipe Estrela no artigo “Trabalho e saúde da população

negra em tempos de antinegitude epidêmica”, “A crise das economias já é uma realidade e não poderá ser compensada com vidas. Proteger a saúde e o mercado de trabalho formal e informal são tarefas da ordem do dia.”

Em situações como a que ora vivenciamos, o bem maior que se deve tutelar é a vida humana, no caso particular, a vida de trabalhadores que atuam na linha de frente do combate ao coronavírus, de modo que o exercício da iniciativa privada, que configura o viés econômico da questão, não pode se sobrepor ao direito fundamental à vida, inserido no rol dos Direitos Humanos, em consonância com os fins sociais que orientam esta especializada na busca pela efetividade da justiça social.

Uma interpretação consentânea do Texto Constitucional de 1988 explicita que o trabalho é essencial na vida do homem e como tal deve ser protegido. No mesmo esteio segue a principiologia do Direito do Trabalho que apresenta elementos que orientam a tomada de decisões frente a esta crise.

O princípio da *ajenidad*, originário do direito espanhol, presente especialmente na doutrina de Manuel Alonso Olea e Américo Plá Rodríguez, ainda sem uma tradução adequada para o português, porém por alguns sugerida a denominação equivalente, no vernáculo, de “alienidade” ou “alheabilidade”, significa “aquisição originária de trabalho por conta alheia”. Referido princípio impede que o sacrifício decorrente das estratégias de enfrentamento ao COVID-19 seja suportado de maneira significativa apenas pela parte mais vulnerável da relação - os trabalhadores e suas famílias -, haja vista que a responsabilização pelo risco da atividade econômica incumbe ao empregador, segundo o princípio supramencionado.

A tutela dos direitos que concorram para preservar a saúde do homem em qualquer ambiente de trabalho é imposição da Constituição Federal e da norma celetista. O artigo 196 da CR/88 expressamente determina que a saúde é direito de todos e dever do Estado, que deve adotar políticas sociais e econômicas que visem a redução dos riscos de doenças e outros agravos. Já o artigo 157

da CLT impõe às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Desta forma, é possível concluir que, se a atividade econômica adotar entendimento contrário àquele que preconiza a imposição constitucional, poder-se-ia adotar até mesmo a sua interdição face ao vilipêndio à saúde e à vida dos trabalhadores.

A relação entre as medidas preventivas e aquelas mais propriamente de precaução, longe de ser excludente, mostra-se integrativa ou complementar. No ambiente laboral, as medidas de prevenção se manifestam sempre que a ciência evidencia a causalidade entre determinadas condições de trabalho e certas enfermidades. Ao invés de prevalecer uma lógica puramente de custo, convertendo-se a expectativa de morbidez em dinheiro ou admiti-la como algo inevitável em verdadeira “necrogestão”, atua-se para prevenir o dano mediante a implementação de medidas que, se encarecem o “negócio” empresarial, têm o ingente desiderato de preservar a saúde, ou ainda mais caro, a vida da pessoa humana trabalhadora.

Mais forte que o valor do trabalho humano é o valor humano do trabalho.

Não se mostra, pois, razoável qualquer interpretação no sentido de se dar preferência ao exercício da atividade econômica em detrimento do direito à vida. Patente que a Lei Maior tem como escopo assegurar o direito à vida digna, bem maior, inclusive quando se analisa pela temática laboral, o que leva a crer que o direito à vida, à justiça social sempre deve prevalecer quando em conflito com temáticas outras pertinentes ao lucro e à atividade empresarial.

Oportuna, ainda, a lição de José Afonso da Silva, em sua obra *Curso de direito constitucional positivo*, que, ao tratar dos princípios gerais da atividade econômica, faz expressa menção à realização do valor-fim do Direito - a justiça social:

[...] os elementos sócio-ideológicos são o conjunto de normas que revela o caráter de compromisso das constituições modernas entre o Estado liberal e o

Estado social intervencionista. O primeiro firmou a restrição dos fins estatais, consagrando uma declaração de direitos do homem, como estatuto negativo, com a finalidade de proteger o indivíduo contra a usurpação e abusos do poder; o segundo busca suavizar as injustiças e opressões econômicas e sociais e se desenvolveram à sombra do liberalismo. “Esse embate entre o liberalismo - escrevemos em outro livro - com seu conceito de democracia política, e o intervencionismo ou o socialismo repercute nos textos das constituições contemporâneas, com seus princípios de direitos econômicos e sociais, comportando um conjunto de disposições concernentes tanto aos direitos dos trabalhadores como à estrutura da economia e ao estatuto dos cidadãos. O conjunto desses princípios forma o chamado conteúdo social das constituições. Mas é justo reconhecer que, nessa luta, as reivindicações sociais mal conseguem introduzir-se nas cartas constitucionais. Poucas têm conseguido firmar-se como normas plenamente eficazes. Muitas são traduzidas nos textos supremos apenas em princípio, como esquemas genéricos, simples programas a serem desenvolvidos ulteriormente pela atividade dos legisladores ordinários. São estas que constituem as normas constitucionais de princípio programático.” São, apesar disso, normas de grande importância, porque procuram dizer para onde e como se vai, buscando atribuir fins ao Estado, esvaziado pelo liberalismo econômico, conforme lição de Pontes de Miranda. Essa característica teleológica confere-lhes relevância e função de princípios gerais de toda a ordem jurídica, como bem assinala Natoli, tendente a instaurar um regime de democracia substancial (mas ainda distante de uma democracia socialista), ao determinarem a realização de fins sociais, através de programas de intervenção na ordem econômica, com vistas à realização da justiça social. Revelam, assim, um compromisso apenas entre as forças políticas liberais e tradicionais e as reivindicações populares de justiça social. Consubstanciam os direitos econômicos e sociais, embora nem sempre

com eficácia capaz de atender ditas reivindicações de maneira satisfatória. A despeito disso, pode-se dizer que, assim como as declarações dos direitos do homem do século XVIII postularam a realização dos valores jurídicos da segurança, da ordem e da certeza, as declarações constitucionais dos direitos econômicos e sociais, reveladas nesses elementos sócio-ideológicos, pretendem a realização do valor-fim do Direito: a justiça social, que é uma aspiração do nosso tempo, em luta aberta contra as injustiças do individualismo capitalista. (SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 9. ed.)

E prossegue o Mestre, lembrando que:

A Constituição de 1988 é ainda mais incisiva ao conceber a ordem econômica sujeita aos ditames da justiça social para o fim de assegurar a todos existência digna. Dá à justiça social um conteúdo preciso. Preordena alguns princípios da ordem econômica - a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e pessoais e a busca do pleno emprego - que possibilitam a compreensão de que o capitalismo concebido há de humanizar-se (se é que isso seja possível).

E é neste contexto que não se pode acolher a pretensão da Impetrante de fazer prevalecer, em sua literalidade, a disposição contida no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal, no sentido de que “É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”, pois

[...] a liberdade de iniciativa econômica privada, num contexto de uma Constituição preocupada com a realização da justiça social (o fim condiciona os meios), não pode significar mais do que “liberdade de desenvolvimento da empresa no quadro

estabelecido pelo poder público, e, portanto, possibilidade de gozar das facilidades e necessidade de submeter-se às limitações postas pelo mesmo." É legítima, enquanto exercida no interesse da justiça social. Será ilegítima, quando exercida com objetivo de puro lucro e realização do empresário. Daí por que a iniciativa econômica pública, embora sujeita a outros tantos condicionamentos constitucionais, se torna legítima, por mais ampla que seja, quando destinada a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. (SILVA, José Afonso da. Obra já citada.)

O que se pode concluir, então, é que a liberdade de iniciativa econômica não se sobrepõe ao direito à vida.

O Poder Público deve ser exercido nos termos da lei, regulando a liberdade de iniciativa econômica, em alguns casos - tal como ocorreu com o Decreto ora impugnado - impondo a necessidade de autorização ou de permissão para determinado tipo de atividade econômica - ou mesmo a suspendendo, com vista à proteção do bem maior: a vida.

E resalto: a Constituição, embora reconheça o livre exercício de qualquer atividade econômica, não admite o abuso do poder econômico. O princípio da livre iniciativa privada não é, pois, absoluto, máxime quando

[...] o poder econômico passa a ser usado com o propósito de impedir a iniciativa de outros, com a ação no campo econômico, ou quando o poder econômico passa a ser o fator concorrente para um aumento arbitrário de lucros do detentor do poder.

Enfim, se é ele - o poder econômico - exercido com manifesto abuso, caberá a intervenção do Estado, de molde a fazer prevalecer outros direitos fundamentais - como é o caso da vida e como é o caso do Decreto Municipal, que faz prevalecer o direito fundamental à vida em detrimento do lucro.

Se portas serão fechadas, como alega a impetrante, a vida

será preservada. E, argumentos *ad terrorem* não se coadunam com o momento atual, onde todos estão sofrendo, assustados, com medo de serem infectados, levarem o vírus para dentro de seus espaços familiares, eventualmente com pessoas que estão em situação de risco extremo. No momento existem diversos normativos incidentes a garantir linhas de crédito a empresários, bem como medidas a aplacar a crise para os setores específicos com possibilidade, inclusive, de negociação coletiva a legitimar as condições de cada empresa e o contexto do que se pode ou não realmente transacionar ou não.

Consoante José Afonso da Silva,

Vida, no texto constitucional (art. 5º, *caput*) não será considerada apenas no seu sentido biológico de incessante auto-atividade funcional, peculiar à matéria orgânica, mas na sua acepção biográfica mais compreensiva. Sua riqueza significativa é de difícil apreensão porque é algo dinâmico, que se transforma incessantemente sem perder sua própria identidade. É mais um processo (processo vital), que se instaura com a concepção (ou germinação vegetal), transforma-se, progride, mantendo sua identidade, até que muda de qualidade, deixando, então, de ser vida para ser morte. Tudo que interfere em prejuízo deste fluir espontâneo e incessante contraria a vida. (obra citada)

Como, então, dizer que um Decreto Municipal, que tem como intuito a preservação da saúde das pessoas, constituindo-se como uma barreira à expansão da pandemia no Município de Belo Horizonte, e que se instaurou pelo mundo afora - com grande força em alguns países que não tomaram medidas preventivas - possa ser ilegal e abusivo?

Assim, repito: se portas serão fechadas, a vida será preservada. E outras portas se abrirão! Inadmissível, novamente, argumentos *ad terrorem*, em momento grave como o atual, verdadeira crise sanitária e humanitária.

Importante, ainda, ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho também trata da questão, ao dispor, em seu art. 8º, que:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

E o interesse público é essencialmente o fim da pandemia, que tudo volte à normalidade da vida, que todos possam sair de suas casas e retornar ao trabalho dignamente, levar os filhos para a escola e, em especial, a conservação da vida.

Não se pode olvidar dos ensinamentos do Prof. Mauricio Godinho Delgado, segundo o qual:

Neste período de crise e transição da área justrabalista, o reporte permanente à Constituição e aos princípios basilares do Direito Constitucional, ao lado dos essenciais do ramo justrabalhista, é veio condutor fundamental para o estudioso e operador do Direito do Trabalho.

E ainda:

O Direito do Trabalho, como ramo jurídico especial, porém não singular ou anômalo, integra-se ao universo jurídico geral, guardando, é claro, suas especificidades, mas também se submetendo a vínculos com o núcleo jurídico principal.

Parte significativa desses vínculos é formada pelos princípios gerais de Direito que atuam no ramo justrabalhista, além dos princípios especiais de outros segmentos jurídicos que também cumprem papel de relevo no Direito do Trabalho. Na verdade, pode-se

dizer que os princípios gerais do Direito (que, hoje, em grande medida, são princípios constitucionais), que se aplicam ao ramo justralhista especializado, demarcam os laços essenciais que este ramo, não obstante suas particularizações, tem de manter com o restante do direito.

É claro que tais princípios externos ao Direito do Trabalho sofrem adequações inevitáveis ao ingressarem no ramo especializado; tais adequações não são aptas, contudo, a transformá-los em princípios específicos ao campo justralhista, nem a descaracterizá-los, inteiramente, como princípios gerais.

Há diversos princípios gerais (ou especiais de outros ramos jurídicos) que têm relevância no Direito do Trabalho. Aqui, entretanto, cabe adiantar-se apenas o grupo principal dos princípios gerais, composto de três planos de diretrizes.

Em um dos planos, o princípio da dignidade humana e diversas diretrizes associadas a esta basilar: o princípio da não-discriminação, o princípio da justiça social e, por fim, o princípio da equidade. Em outro plano, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade (o primeiro também formulado como princípio da proibição do excesso). Em um terceiro plano, o princípio da boa-fé e seus corolários, os princípios do não-enriquecimento sem causa, da vedação ao abuso do direito e da não alegação da própria torpeza.

Como já sugerido por este autor em outra obra, a importância desses três princípios é também aqui, na área justralhista (assim como, em geral, no restante do Direito), tão exponencial que podem ser arrolados como parte integrante do cerne do Direito do Trabalho que se comunica de modo próximo e intenso com o restante do Direito ou alguns dos segmentos mais importantes deste. Não são, desse modo, a parte que se distancia, que se afasta, que marca a distinção juslaboral perante os demais segmentos jurídicos (parte esta capitaneada pelos princípios especiais do Direito do Trabalho). São, ao reverso, a parte que assegura a comunicação e

integração do Direito do Trabalho com o universo jurídico mais amplo circundante.

Tais princípios gerais do Direito atuantes no ramo justrabalhista caracterizam-se por incorporar diretrizes centrais da própria noção de Direito, seja englobando valores essenciais da vida humana, elevados ao ápice pelas modernas constituições democráticas (como o princípio da dignidade do ser humano), seja referindo-se a comandos diretores fundamentais para as relações entre os sujeitos de direito (como o princípio da razoabilidade e/ou proporcionalidade e o princípio da boa-fé). (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.)

Sebastião Geraldo de Oliveira enfatiza que:

A primazia do trabalho sobre a ordem econômica e social privilegia o trabalhador antes de avaliar sua atividade; valoriza o trabalho do homem em dimensões éticas que não ficam reduzidas a meras expressões monetárias. Com esse avanço constitucional, a ordem jurídica nacional está preparada para acolher, sem atritos, as modernas convenções e outros documentos internacionais e outros documentos internacionais que protegem a saúde do trabalhador. Lançadas as premissas básicas da dignificação do trabalho, poderemos aprender, com maior profundidade, o significado e a extensão do direito à saúde do trabalhador, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Para o jurista, compreender e avaliar a extensão do direito à saúde do trabalhador exige registrar uma questão antecedente, qual seja, a valorização do trabalho, como tutela jurídica.

Salienta também que:

O florescimento do direito à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque mais dignificante do

trabalho. A lei reflete o senso moral médio da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais, numa incessante e renovada procura da Justiça. O aprimoramento ético influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para não divorciar o mundo do Direito da realidade fática que lhe dá sustentação.

E prossegue o r. Desembargador e autor do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais:

O trabalho, antes considerado indigno, próprio dos escravos e dos serviços, passa após a Revolução Industrial a mercadoria lucrativa, objeto da exploração dos detentores dos meios de produção. No século atual, no entanto, vem adquirindo feição diferente: de mercadoria barata está evoluindo para valor dignificante, merecendo uma crescente produção do legislador.

Foge aos propósitos desta dissertação descrever a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, mas é imperioso registrar o salto significativo na concepção do trabalho ocorrido com a promulgação da Constituição da República de 1988. Como bem observa o professor Wagner Balera, “o direito constitucional positivo é a expressão máxima dos valores considerados importantes, defensáveis e indispensáveis para a vida e o desenvolvimento da sociedade.”

É necessário observar com mais acuidade os novos princípios insculpidos na Constituição de 1988, que, do ápice da Lei Maior, iluminam todo o edifício do ordenamento jurídico nacional, especialmente do Direito do Trabalho. Muitos, com dificuldades de aceitar as inovações, refugiam-se nas acomodações das construções jurídicas do passado.

Aquele que não considerar os princípios constitucionais estará lidando apenas na periferia do Direito, ignorando as íntimas conexões do ramo específico com o seu tronco de sustentação, sua causa

primeira. Avistando o continente sem captar o conteúdo, atento ao detalhe mais distraído do conjunto, não perceberá a irradiação da seiva tonificante, transitando do núcleo constitucional para abastecer e vitalizar toda a extensão que a ciência jurídica abarca.

Logo no art. 1º da Constituição, o trabalho foi considerado como um dos fundamentos da República, um valor social, ao lado da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do pluralismo político. De valor social, foi também considerado Direito Social no art. 6º. Para enfatizar, ainda, mais, ficou estabelecido que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). A educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), tanto que o plano nacional de educação deverá conduzir à formação para o trabalho (art. 214). A legislação ordinária, dependente que é do respaldo constitucional, terá de se amoldar a esses comandos de hierarquia superior e deverá ser interpretada de modo a garantir a harmonia do conjunto e a prevalência da Lei Maior.

[...]

Lançadas as premissas básicas da dignificação do trabalho, poderemos apreender, com maior profundidade, o significado e a extensão do direito à saúde do trabalhador, o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

A Constituição brasileira assegura o direito fundamental à saúde, incluindo a proteção do meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII). Assim, tutela todos os direitos que concorrem para preservar a saúde do homem em qualquer ambiente de trabalho. Referidos direitos abarcam as condições de tempo e modo do trabalho, bem como a imunidade contra agentes insalubres ou qualquer outro risco do lugar de onde provêm.

Para Canotilho, a realização da justiça estará mais dependente

da extensão do pensamento da igualdade material à ordem dos bens - patrimoniais e culturais - e ao “mundo do trabalho”, do que numa abstrata defesa de direitos. Despindo-se de “[...] uma roupagem arcaica de magistrado e impregnar-se da vontade de mudar o presente estado de coisas.” (CANOTILHO *apud* NALINI, José Renato. Novas perspectivas de acesso à justiça. *Op. cit.*, p. 62-63.)

O juiz tem o poder de alargar a porta para o eficaz reconhecimento dos direitos, assim procedendo com eficiência.

Ensinam-nos Renault e Rios:

Quando julga, o juiz está exercendo uma espécie de função de docente; ele diz e ensina o Direito, pois é ele quem aponta a melhor solução para o caso, traduzindo o verdadeiro alcance da lei, cujo espírito deve prevalecer sobre a sua letra. Aí o reflexo da grandiosidade e da relevância da tutela jurisdicional. Assim como uma aula de Direito pode ser clara, atraente e eficaz, o mesmo pode ocorrer com uma decisão. Mas o contrário também pode acontecer, a sentença pode ser obscura, aborrecida e mal elaborada, fraca em argumentação jurídica, presa à moldura do processo em que foi proferida; fria e destoante da realidade social. (CANOTILHO *apud* NALINI, José Renato. Novas perspectivas de acesso à justiça. *Op. cit.*, p. 62-63.)

Cabe ao juiz fazer conhecer o Direito, antes, inclusive, de dizer o Direito:

[...] na medida em que o conhecimento daquilo que está disponível constitui pré-requisito da solução do problema da necessidade jurídica não atendida, é preciso fazer muito mais para aumentar o grau de conhecimento do público a respeito dos meios disponíveis e de como utilizá-los. (ABEL-SMITH, B.; ZANDER, M.; BROOKE, R. *apud* CAPPELLETTI, Mauro. Acesso à justiça. *Op. cit.*, p. 23.)

Afirmam Luiz Otávio Linhares Renault e Maria Isabel Franco

Rios que Ronaldo Cunha Campos, ao tomar posse no Tribunal de Alçada de Minas Gerais, vaticinou:

Como o direito, todos que o defendem assumem funções complexas e delicadas. Impróprias seriam as generalizações apressadas. O que se deseja é reafirmar que o ordenamento jurídico se revela como técnica de conciliação do individual e do coletivo no sentido de realizar o impulso afirmador da espécie humana. (GONÇALVES, Orestes Campos. *Memória do Judiciário mineiro* - Biografia Juiz Ronaldo Benedito Cunha Campos. Jurisprudência Mineira, Belo Horizonte, ano 55, n. 171, p. 11-33, jan./dez. 2004.)

Prosseguem os autores, em lição nunca esquecida, pois os doutos que nos antecederam jamais podem ser esquecidos e olvidados, relembando que, no Acórdão n. 19.904, expressou o r. Desembargador: “Há que se distinguir o ‘formalismo’ do respeito às formas através das quais se assegura ao litigante seu direito a participar do processo, o direito de ser ouvido, reconhecido nas nações civilizadas”, conforme transcrição de Orestes Campos Gonçalves. (*Idem*, p. 18.)

O Estado Democrático de Direito é campo fértil para uma efetiva participação dos cidadãos para a concretização dos fins estatais. Os esforços para uma justiça efetiva estariam contidos dentro e fora da tutela do Estado. A concessão de medidas urgentes e o desenvolvimento de métodos extrajudiciais (quebrado o monopólio estatal) seriam aliados do almejado amplo acesso à justiça. (RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. Acesso à justiça: corpo e alma da cidadania. In: Adriana Goulart de Sena Orsini; Mila Batista Leite Corrêa da Costa; Oyama Karyna Barbosa Andrade (org.). *Justiça do século XXI*. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2014. v. 1, p. 25-50.)

Em belíssimo trecho, nos ensinam Renault e Rios que a Constituição de 1988 consagra o Estado Democrático de Direito, bem como o alvorecer de uma nova ordem jurídica garantidora de amplo sistema de garantias e direitos fundamentais, combatendo

o autoritarismo e a arbitrariedade dos anteriores modelos constitucionais, vigentes no período militar. Este pós-positivismo do movimento constitucionalista abre caminho ao desenvolvimento e ao alargamento da função cautelar, incentivando outros meios de solução de controvérsias.

Importante, ainda, registrar o poder que detém o chefe do executivo municipal para editar decretos regulamentares, no âmbito territorial de sua competência, para impor a ordem de suspensão das atividades, seja porque voltadas à proteção da vida, seja porque em consonância com o interesse público, e tudo de forma temporária e não definitiva, como se extrai do art. 6º do Decreto n. 17.313/2020, o qual dispõe que “Portaria dos órgãos competentes poderá atualizar os parâmetros de funcionamento das atividades tratadas neste decreto e editar outros, visando atender o interesse público.”

Note-se que a decisão cautelar, proferida pelo eminente Ministro Marco Aurélio, nos autos da ADI n. 6.341/DF, trata da possibilidade da edição, por Prefeito Municipal, até mesmo de decreto impondo, desde que respaldado em recomendação técnica e fundamentada da ANVISA, ordem de restrição de circulação de pessoas - medida que sequer foi tomada no âmbito do Município de Belo Horizonte - seja no Decreto n. 17.313, de 21 de março de 2020, que apenas determina condições temporárias para realização de atividades de teleatendimento, central de *telemarketing* e *call center* para enfrentamento da situação de emergência em saúde pública causada pelo agente Coronavírus - COVID-19, seja no novo Decreto Municipal n. 17.328, de 8 de abril de 2020, que suspende por tempo indeterminado os alvarás de localização e funcionamento e autorizações emitidos para todas as atividades comerciais e dá outras providências.

O que se busca impedir através das medidas tomadas com os decretos municipais é apenas o avanço da pandemia no Município de Belo Horizonte, que recebeu o apoio, inclusive, de sindicatos de empresas, como o Sindicato do Comércio Lojista de Belo Horizonte - SINDLOJAS BH -, representante de cerca de 32.000 lojistas de Belo

Horizonte e que é filiado à Federação do Comércio de Minas Gerais, que integra o Sistema CNC - Confederação Nacional do Comércio (<http://sindilojasbh.com.br/site/about/>).

Confira-se:

Representantes dos comerciantes de Belo Horizonte não mostram sintonia em meio à pandemia do coronavírus sobre a decisão de abertura e funcionamento de lojas na capital mineira. Enquanto a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL-BH) quer o comércio aberto, mas com medidas preventivas como se manter distância entre clientes de um metro e uso de álcool em gel, o Sindicato de Lojistas de Belo Horizonte (Sindilojas) entende que o melhor é manter os estabelecimentos fechados.

Em vídeo divulgado nesta terça-feira nas redes sociais, seu presidente, Nadim Lobato, afirma que não compactua com esta ideia. “Diferente do que a CDL está dizendo, nós pedimos aos lojistas que este não é o momento de abertura, ainda. Estamos fazendo um grande projeto com a prefeitura e Estado para reativarmos os negócios em BH. Precisamos contar com o apoio e compreensão durante este momento delicado. É preciso ter a consciência de que não podemos reabrir o comércio correndo o risco de piorar a questão da saúde na cidade. Isso pode trazer prejuízo para os dois lados, da saúde e também da economia”, pontua o presidente Nadim Donato.

A decisão da entidade de fechar as lojas aconteceu ainda no dia 18 de março como medida de controle da pandemia. “Foi uma atitude difícil, sabendo que a saúde financeira das nossas empresas seria prejudicada. Naquele momento, o presidente da CDL informou que iria à Justiça contra o Sindilojas. Nós aguardamos, ficamos calados. Passados 20 dias, entendemos que o comércio precisa seguir fechado pois estamos conseguindo reduzir os casos da doença em BH. Precisamos dar nossa conta de sacrifício. Em breve, estaremos abertos e todos juntos”, projeta. Nos últimos dias, a entidade abriu exceções para alguns tipos de comércio na capital mineira. “De

forma pontual, autorizamos a abertura de óticas, por uma questão de saúde e das lojas de chocolate, pela proximidade da Páscoa. Foi algo para não deixar a população desassistida, muita gente precisa de óculos para trabalhar e dirigir. Representamos 55 mil estabelecimentos e não temos nem 100 abertos. Cada loja que está aberta tem seus critérios estabelecidos de precaução e higienização”, indica. Procurada pela reportagem, a CDL preferiu não se pronunciar.

([https://www.otempo.com.br/coronavirus/coronavirus-sindilojas-e-contra-orientacao-da-cdl-sobreabertura-do-comercio-1.2322048.](https://www.otempo.com.br/coronavirus/coronavirus-sindilojas-e-contra-orientacao-da-cdl-sobreabertura-do-comercio-1.2322048))

O que se tem, pois, de concreto é que o Decreto Municipal atacado na presente ação mandamental não se configura como ato ilegal e abusivo praticado pela Autoridade Municipal, não se podendo cogitar, de igual modo, em direito líquido e certo da impetrante no que concerne à continuidade da atividade empresarial, ainda que tomadas as medidas acauteladoras por ela noticiadas e máxime considerando que tais medidas não são suficientes para impedir a propagação do COVID-19, servindo apenas como anódino.

Sendo assim, e tendo em consideração as razões expostas, INDEFERE-SE a petição inicial e extingue-se o processo, sem resolução de mérito, nos termos do inciso I do art. 485 do CPC.

Custas de R\$ 20,00, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 1.000,00, pela impetrante.

Intimem-se

Belo Horizonte, 10 de abril de 2020.

ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI
Desembargadora Plantonista

DECISÕES PROFERIDAS POR JUÍZES DO TRT/MG

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. ACPCiv 0010223-79.2020.5.03.0041

Data: 23.03.2020

DECISÃO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE UBERABA - MG

Juíza Substituta: CAROLINA SILVA SILVINO ASSUNÇÃO

AUTOR(A): SIND DOS TRAB EM EMP DE COMUNICAÇÃO POST
TEL E SIMILARES

RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS

DECISÃO DE TUTELA ANTECIPADA

Trata-se de Ação Civil Pública promovida pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas de Comunicação Postal, Telegráfica e Similares de Uberaba e Região - SINTECT/URA, em desfavor da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, através da qual, em face da pandemia de coronavírus, requereu, *inaudita altera pars*, a concessão da tutela provisória de urgência, em caráter liminar:

1) a imediata suspensão das atividades externas, salvo quanto à entrega de encomendas urgentes e emergenciais, bem como seja concedida a possibilidade de os trabalhadores que não foram contemplados/abrangidos pela norma prevista NO PRIMEIRA HORA EXTRA DO DIA 17.03.2020, DE EXERCEREM A JORNADA DE TRABALHO NO SISTEMA *HOMEOFFICE*, SEM REDUÇÃO DA REMUNERAÇÃO, enquanto perdurar o decreto de emergência em

saúde da cidade de Uberaba e região, toda base territorial do SINTECT URA e no Estado de Minas Gerais, sob pena de multa diária em caso de descumprimento, a ser arbitrada por este D. Juízo; 2) Concedida a tutela de urgência acima pretendida, no todo ou em parte, seja fixada a pena de R\$ 1.000,00 por dia de descumprimento e por empregado atingido, para no caso de descumprimento por parte da empresa reclamada, valores esses a serem revertidos em favor do próprio trabalhador atingido, conforme vier a ser apurado em posterior liquidação de sentença;

É o relatório.

DECIDO.

É público e notório que a pandemia provocada pelo Coronavírus (COVID 19) traz riscos gerais e genéricos a toda sociedade e, de forma mais específica, aos trabalhadores que, no desempenho das suas funções, têm contato maior com a população. É necessária, portanto, a adoção de medidas que visem a resguardar a saúde dos trabalhadores, inclusive os dos Correios, o que já vem sendo feito pelas autoridades estatais em suas respectivas áreas de atuação.

Por outro lado, é imperioso registrar que a atividade desempenhada pelos Correios caracteriza-se como serviço público de caráter essencial.

Salienta-se que, em 20 de março de 2020, foi editado o Decreto n. 10.282, com vistas a regulamentar a Lei n. 13.979/2020. Dispõe o seu art. 3º, § 1º, XIX, que os serviços postais são atividades essenciais e indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade e que sua paralisação coloca em perigo a sobrevivência, a segurança e a saúde da população neste momento de enfrentamento da emergência de saúde pública:

Art. 3º As medidas previstas na Lei n. 13.979, de 2020, deverão resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços públicos e atividades essenciais a que se refere o § 1º.

§ 1º São serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, tais como:

[...]

XIX - serviços postais;

É que, nesta época de pandemia, o serviço prestado pela ECT é a forma possível e mais segura da população em geral adquirir bens, mediante o uso da internet, enquanto em recolhimento em suas residências.

Ademais, importa ressaltar que o serviço de entrega de objetos postais é feito notoriamente com pouco contato pessoal entre carteiros e destinatários e que, devidamente munidos do álcool gel e máscaras, o risco de contaminação será consideravelmente minimizado, pelo que desnecessária a interrupção dos serviços, com “a imediata suspensão das atividades externas”, tal como requerido.

As empresas, de forma geral, inclusive no caso dos Correios (como se observa do comunicado “Primeira Hora” - ID 3db2679), vêm adotando procedimentos para gerenciar e reorganizar os trabalhos no atual momento, de maneira a garantir a prestação de serviços essenciais à comunidade com a manutenção da saúde de seus empregados.

Nesse contexto, considerando que os serviços postais revelam caráter de essencialidade em tempos de necessário isolamento social advindo da pandemia do coronavírus, não há como acolher a pretensão de deferir a todos os trabalhadores dos Correios, indistintamente, que sejam realizadas atividades na modalidade de *home office*, já que nem todas as atividades podem ser exercidas sob tal modalidade de trabalho.

Contudo, considerando a necessidade de se assegurar aos trabalhadores meio ambiente de trabalho sadio e indene de riscos (art. 6º; art. 7º, XXII; art. 225 da Constituição da República; art. 157 da CLT; Convenção 155 da OIT), as atividades externas dos trabalhadores devem ser realizadas, com os cuidados já determinados pelas autoridades sanitárias, observando-se as seguintes determinações:

- utilização individualizada de álcool gel e máscaras para todos os trabalhadores que atendam público externo ou procedam à entrega de objetos postais;

- priorização, sempre que possível, do trabalho na modalidade *home office* para os empregados que puderem exercer suas atividades dessa forma, em especial os que trabalham nas áreas administrativas e aqueles que não façam atendimento ao cliente e que não participem de forma presencial da cadeia de abastecimento.

- para os setores operacionais (atendimento ao cliente e entrega de objetos postais), fica vedado o trabalho externo de empregados acima de 60 anos ou aqueles que, de qualquer idade, demonstrarem, mediante atestado médico, estarem dentro do grupo de risco, a saber: diabéticos, hipertensos, pessoas em tratamento de doenças cardíacas, oncológicas ou pneumológicas, nelas inclusive asma e bronquite, devendo estes permanecerem em trabalho interno ou *home office*.

Registro que, apesar de não haver exposto pedido de tutela formulado nesse sentido no rol apresentado com a petição inicial, a adoção das medidas acima determinadas são corolário lógico e devem ser observadas, haja vista a notória existência de um grupo de risco mais suscetível aos efeitos da pandemia.

Concedo prazo de 48 horas para cumprimento das determinações.

Esta determinação abrangerá todas as unidades próprias dos Correios que integram a base territorial da entidade sindical requerente e que se encontrem na Jurisdição da Justiça do Trabalho da cidade de Uberaba, no Estado de Minas Gerais, excetuando-se as agências franqueadas, eis que têm personalidade jurídica própria.

Ressalvam-se regulamentos internos dos Correios ou normas públicas supervenientes que sejam mais favoráveis aos trabalhadores, no caso.

Intimem-se as partes, valendo tal intimação como citação da ré, para contestar a presente ação, ficando cientes de que a não observação das determinações contidas deverá ser, imediatamente, comunicada a este Juízo, com a advertência de que poderá ser imposta ao empregador multa por descumprimento de obrigação de fazer.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. ACP 0001168-19.2012.5.03.0063

Data: 01.04.2020

DECISÃO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE ITUIUTABA - MG

Juíza Titular: CAROLINA LOBATO GOES DE ARAÚJO BARROSO

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: JBS S/A

Vistos etc.

Instado por este juízo a se manifestar através do despacho de ID 3f53a19 sobre a viabilidade de redirecionamento dos valores constantes dos autos para destinação ao combate do COVID-19, o MPT, através da Procuradoria do Trabalho no Município de Uberlândia, ID a0bbf33, requereu, em síntese, a liberação imediata com direcionamento já nesta ocasião de R\$ 300.000,00 para gastos da Secretaria de Saúde da localidade, sem prejuízo da liberação de valores futuros para a mesma destinação, à vista dos depósitos judiciais, realizados pela empresa JBS S/A, em razão do estado de Emergência em Saúde Pública de Importância Internacional, declarado em 30 de janeiro de 2020, pela Organização Mundial da Saúde - OMS -, em decorrência da infecção humana pelo novo “coronavírus” (COVID-19), o que vem demandando uma avalanche de medidas pelos poderes públicos e de ações solidárias pelas organizações da sociedade civil, principalmente nos cuidados com a população e das pessoas que se encontram nos grupos vulneráveis, infectados ou não.

Ressalta, ainda, que consta do acordo que a destinação dos recursos ocorreria sem a participação da empresa (conforme parágrafo seguinte ao item “G”).

Fundamenta seus pedidos, considerando que o sistema de proteção dos direitos difusos e coletivos autoriza o MPT e o Juízo a adequação dos investimentos conforme a relevância das demandas sociais, relatando que, até a data de 26 de março de 2020, às 17h, estão confirmados 2.915 casos de COVID-19 (doença provocada pelo novo coronavírus SARS-COV-2), com 77 mortes também

confirmadas. No Município de Ituiutaba, havia 55 pessoas com suspeita de contágio pelo COVID-19 até 26.03.2020, ainda sem casos confirmados. Em 17.03.2020, por meio do Decreto Municipal n. 9.357, foi declarada situação de emergência na saúde pública.

Pois bem. O desafio prioritário mundial concentra-se no combate ao controle da pandemia causada pelo CORONAVÍRUS, voltando-se todos os esforços para aparelhar especialmente hospitais e Estado para tratamento dos doentes e equipar devidamente os profissionais de saúde que heroicamente encontram-se na linha de frente. Neste sentido são:

1) Declaração oficial de “pandemia” do vírus “COVID-19” pela Organização Mundial de Saúde, reconhecendo um grave problema social de saúde pública, em razão de transmissão humana, de forma rápida e que atinge milhares de pessoas dia após dia, inclusive com milhares de mortes;

2) Decreto Legislativo n. 06/2020, de 20.03.2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública no País;

3) situação de Calamidade Pública no Estado de Minas Gerais declarada pelo Decreto Estadual n. 47.891/2020, de 20.03.2020, e Situação de Emergência em Saúde Pública no Município de Ituiutaba declarada pelos Decretos Municipais 9.360/20, de 18.03.2020, e 9.363/2020, de 20.03.2020;

4) artigos 196 e 197 da CF/88, que impõem o dever das autoridades públicas em proteger a vida e a saúde de toda a população;

5) RECOMENDAÇÃO CONJUNTA PRESI-CN N. 1, DE 20 DE MARÇO DE 2020, editada em conjunto pelo Conselho Nacional do Ministério Público e a Corregedoria Nacional do Ministério Público, endereçada a todos os membros do Ministério Público brasileiro para que adotem medidas para a reversão dos valores oriundos de ações judiciais ou procedimentos administrativos, a fim de que sejam utilizados para custear ações de combate ao “Covid-19”;

6) disposição constitucional de direito fundamental do trabalhador “à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio

de normas de saúde, higiene e segurança”(art. 7º, inciso XXII), bem como a proteção ao meio ambiente do trabalho como corolário do direito à saúde (inciso VIII do art. 220 da CRFB);

7) Convenções da Organização Internacional do Trabalho, promulgadas pelo Brasil, em especial a de n. 155;

8) ORIENTAÇÃO CONJUNTA N. 1/2020 - 2ª, 4ª e 5ª CCR do Ministério Público Federal e a PORTARIA N. 188, de 03.02.2010, do Ministério da Saúde;

9) reconhecimento ministerial da idoneidade e do trabalho responsável e solidário junto a comunidades carentes dos atores sociais relatados, que carecem de recursos financeiros para implementar ações sociais e de saúde pública neste momento de necessidades urgentes e excepcionais por conta da pandemia causada pelo COVID-19 (Coronavírus);

10) precedente judicial recente de lavra do Ministro Alexandre de Moraes, homologando proposta de ajuste de Acordo sobre Destinação de Valores, conforme o pedido da PGR, nos autos da ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL N. 568/DF, com liberação de recursos para a situação emergencial provocada pelo “Covid-19”.

Em tempos que exigem atitudes extremas, mas acertadas, de cerceamento rígido da liberdade de ir e vir em prol da preservação da vida e saúde humanas, em âmbito global, impõem-se como necessárias ações de membros dos poderes públicos baseadas em pilares científicos e acadêmicos, e que demandam da sociedade, mais do que nunca, uma rede de proteção e solidariedade, não só aos trabalhadores, mas a todos os cidadãos, porque deles próprios e de seu poder de ação e resiliência dependerá a expansão da pandemia.

O Poder Judiciário, em especial a seara trabalhista, sempre acostuada a voltar seus olhos ao social, tendo como protagonistas em seu palco maior trabalhadores e empregadores, molas propulsoras do crescimento econômico deste país, igualmente se esmera incansavelmente em contribuir com seu dever institucional,

seja para minimizar riscos na contenção da pandemia com suas tutelas inibitórias, seja redirecionando valores outrora constantes do processo para concreta e urgentemente aparelhar o Estado e empresas no combate ao COVID-19.

Diante de tudo o que acima fora relatado, momento mais propício não há para aplicação dos ensinamentos de Kazuo Watanabe, na terceira onda renovatória, e sob o enfoque do trinômio adequação-tempestividade-efetividade, e o pragmatismo com que devem ser tratados os direitos metaindividuais. Põe-se em voga o conceito de efetividade, como a aptidão de um instrumento para produzir os fins a que se propõe (conceito de José Carlos Moreira Barbosa).

E, nesse sentido, cabe ao Juiz a adequação da norma, em abstrato, para o fim social com maior amplitude de efetividade e alcance aos cidadãos.

Como “mandado de otimização” (de Robert Alexy) e em aplicação à teoria constitucional da ponderação de interesses, prevalece sobre todos os demais bens jurídicos tuteláveis o interesse público à preservação da vida e saúde humanas, local, estatal, nacional e mundial, de que todos os recursos financeiros se voltem para aparelhar hospitais na luta pela vida de cada cidadão contra o CORONAVÍRUS como primeira e inquestionável opção.

É tempo de coragem, de solidariedade, de união em prol do bem comum, de rapidez nos atos, de efetividade do direito a que se propõe. É tempo de se salvar vidas.

E assim, considerando ainda que, com fulcro no art. 8º da CPC, de aplicação supletiva no processo do trabalho, ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência; considerando que o MPT analisou e concordou com a necessidade financeira emergencial acentuada da Secretaria de Saúde do Município de Ituiutaba, agravada pela calamidade pública do COVID; considerando o reconhecimento ministerial da idoneidade e do trabalho

responsável e solidário junto a comunidades carentes dos atores sociais relatados nos autos, que carecem de recursos financeiros para implementar ações sociais e de saúde pública neste momento de necessidades urgentes e excepcionais por conta da pandemia causada pelo COVID-19 (Coronavírus); defiro e determino as seguintes providências:

1) liberação à Secretaria de Saúde do Município de Ituiutaba do valor de R\$ 560.000,00 (quinhentos e sessenta mil reais), sendo R\$ 320.000,00, de forma imediata, uma vez que os valores já se encontram nos autos e à disposição, e o restante mediante imediato depósito pela empresa JBS S/A. Neste sentido, tendo em vista todo o acima relatado, intime-se a empresa, com urgência, para viabilidade de antecipação imediata das parcelas vincendas do acordo.

A destinação dos valores seguirá o teor firmado em Termo de Compromisso Aditivo firmado pelo MPT e o Município de Ituiutaba, a serem utilizados da seguinte forma:

Os recursos indicados no item 1 deverão ser utilizados em rigorosa ordem de prioridade, isto é, em primeiro lugar para as medidas da alínea “a” (profissionais da saúde pública e profissionais de apoio dos serviços de saúde) e, apenas se verificada a existência de recursos remanescentes após a observância de todos as medidas, serão contempladas as alíneas “b” e “c”:

a) Profissionais da saúde pública e profissionais de apoio dos serviços de saúde, incluindo terceirizados, temporários, autônomos ou outras formas de prestação de serviço:

- Adoção de medidas de proteção coletiva; adoção de medidas de caráter administrativo e de organização do trabalho;

- Aquisição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para os profissionais da saúde, com base na Nota Técnica n. 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA1 e outras normas aplicáveis, a saber, álcool a 70% para

desinfecção das mãos; gorro; óculos de proteção ou protetor facial; máscara cirúrgica; máscaras N95, FFP2 ou equivalente; avental; luvas de procedimento;

- Aquisição de material para higienização das mãos pelos trabalhadores, com lavatório/pia com dispensador de sabonete líquido, suporte para papel toalha, papel toalha, lixeira com tampa e abertura sem contato manual, em todos os ambientes onde circulem estes trabalhadores;
- Aquisição de material para higienização das mãos por pacientes e acompanhantes, com lavatório/pia com dispensador de sabonete líquido, suporte para papel toalha, papel toalha, lixeira com tampa e abertura sem contato manual, em todos os ambientes onde circulem estas pessoas;
- Aquisição de material para fornecimento a pacientes e acompanhantes, como máscara cirúrgica e lenços de papel;
- Adoção de providências para disponibilização de salas de espera, em local amplo e ventilado, separada dos demais atendimentos do serviço de saúde;
- Promover a limpeza das instalações de atendimento várias vezes ao dia, incluindo sanitários, consultórios, mobiliário e salas de espera;
- Disponibilização de alimentação, roupas de trabalho, salas de repouso, horário de descanso, instalações com chuveiro e facilidades para higienização corporal ao entrar e sair dos plantões; adoção de providências para instalação de alertas visuais (cartazes, placas e pôsteres) na entrada dos serviços de saúde e em locais estratégicos (como áreas de espera, elevadores e lanchonetes);
- Capacitação dos servidores públicos municipais e confecção de material pedagógico para o enfrentamento ao COVID-19, incluindo todos os cuidados para resguardo de sua saúde, boas práticas para o controle da transmissão do vírus, a utilização correta dos equipamentos de proteção individual, orientação para procurar o serviço de medicina do trabalho em caso de sintomatologia respiratória e/ou necessidade de acolhimento psicológico a fim de que o médico do trabalho avalie a sua indicação

ou não de afastamento ao trabalho, isolamento social e/ou tratamento; orientação de pacientes, acompanhantes e demais pessoas que se encontrarem nos setores de saúde para utilização dos equipamentos de proteção individual e demais cuidados para evitar o contágio e a disseminação do COVID-19;

b) Trabalhadores de outros setores da Administração municipal que permanecerem laborando de forma presencial, mesmo em atividades externas, durante o período de emergência na saúde pública, incluindo terceirizados, temporários, autônomos ou outras formas de prestação de serviço:

- Adoção de medidas de proteção coletiva;
- Adoção de medidas de caráter administrativo e de organização do trabalho;
- Aquisição de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) para os profissionais da saúde, com base na Nota Técnica n. 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA e outras normas aplicáveis, a saber, álcool a 70% para desinfecção das mãos; gorro; óculos de proteção ou protetor facial; máscara cirúrgica; máscaras N95, FFP2 ou equivalente; avental; luvas de procedimento;
- Aquisição de material para higienização das mãos pelos trabalhadores, com lavatório/pia com dispensador de sabonete líquido, suporte para papel toalha, papel toalha, lixeira com tampa e abertura sem contato manual, em todos os ambientes onde circulem estes trabalhadores.

c) Aperfeiçoamento da rede de atendimento do SUS para combate ao contágio e disseminação do novo coronavírus (COVID-19):

- Aquisição de equipamentos para leitos de UTI, como ventilador pulmonar (respirador), monitor multi-parâmetro e cama.

2) a Secretaria da Vara deverá providenciar junto à Caixa a transferência dos valores indicados, para as correspondentes contas bancárias ali consignadas, à vista dos depósitos judiciais feitos, com

a devida certificação nos autos, tendo esta decisão força e eficácia de alvará judicial;

3) a prestação de contas da efetiva destinação dos valores liberados para as finalidades institucionais indicadas, notadamente no período emergencial de combate aos efeitos da pandemia do COVID-19, deverá ser realizada por meio de relatório mensal, acompanhado dos documentos que lastreiam os gastos realizados, até a integralização do montante recebido, com vistas dos autos ao MPT, para parecer sobre as contas apresentadas e posterior homologação judicial;

4) a Secretaria da Vara deverá providenciar a notificação judicial da Secretaria de Saúde do Município de Ituiutaba com liberação de valores, dos termos desta decisão, via postal;

5) Intimem-se as partes e os terceiros interessados pelo sistema PJE ou via DJE, por meio de seus advogados constituídos nos autos; sendo o MPT por intimação pessoal via sistema PJE. Os terceiros interessados que não tenham advogados constituídos nos autos deverão ser notificados por mandado, excepcionalmente, ou por telefone e e-mail, com a respectiva confirmação;

6) Em atendimento à Portaria n. 57, de 20.03.2020, editada pelo Conselho Nacional de Justiça, encaminhe-se cópia da presente decisão ao *e-mail* decisoescoronavirus@trt3.jus.br, bem como cópia da presente para ser replicada no meios de comunicação do Município de Ituiutaba, para ciência da população.

Observe a Secretaria. Intimem-se as partes.
Cumpra-se com urgência.

ATA DE AUDIÊNCIA - PROCESSO N. 0010442-44.2020.5.03.0057

Data de autuação: 02.04.2020

DECISÃO DA 1ª VARA DO TRABALHO DE DIVINÓPOLIS - MG

Juíza Titular: MARINA CAIXETA BRAGA

Vistos e etc.

Trata-se de ação civil coletiva proposta pelo Sindicato dos Comerciários de Divinópolis, em face das Lojas Americanas, pleiteando, liminarmente, que a reclamada

[...] paralise suas atividades e cumpra a obrigação de não fazer consistente na imediata liberação do serviço de seus empregados [...] e se abstenha de convocá-los para o trabalho até que as autoridades sanitária e municipal liberem o funcionamento do comércio em geral, em razão da pandemia do novo Coronavírus - Covid-19, considerando que a sua efetiva atividade econômica principal não se caracteriza como essencial.

Preliminarmente, reconheço que a matéria trazida ao exame reveste-se de caráter de urgência, visto que o Congresso Nacional reconheceu, através do Decreto Legislativo n. 6/2020, que, desde 18.03.2020, e até 31.12.2020, nosso país encontra-se em estado de calamidade pública, em decorrência da pandemia Covid-19, e o autor busca, justamente, o resguardo da saúde dos trabalhadores substituídos.

O Decreto n. 47.891, de 20.03.2020, em que o Estado de Minas Gerais decreta-se em estado de calamidade pública, estabelece que as medidas de gestão e contingenciamento de crise passariam a ser estabelecidas pelo Comitê Extraordinário Covid-19, instituído pelo Decreto Estadual n. 47.886/2020. No que diz respeito ao funcionamento do comércio no Estado de Minas Gerais, o aludido Comitê Extraordinário Covid-19 estabeleceu, por meio da portaria denominada Deliberação n. 8/2020, publicada também no dia 20.03.2020, desde sua publicação e enquanto perdurar a situação

de emergência em saúde pública no Estado, a suspensão de funcionamento de atividades, serviços e empreendimentos públicos e privados, com exceção dos seguintes estabelecimentos: farmácias e drogarias; hipermercados, supermercados, mercados, açougues, peixarias, hortifrutigranjeiros, quitandas e centros de abastecimento de alimentos; lojas de conveniência; lojas de venda de alimentação para animais; lojas de venda de água mineral; distribuidoras de gás; padarias; postos de combustíveis; oficinas mecânicas; agências bancárias e similares (arts. 6º e 7º).

O Decreto n. 13.738/2020, do Município de Divinópolis, por sua vez, estabeleceu, a partir de 24.03.2020, a suspensão do atendimento presencial por parte dos estabelecimentos comerciais de Divinópolis, salvo serviços “essenciais” e elencou, como essenciais, dentre outros, a cadeia de produção, distribuição e comercialização de produtos de higiene, alimentos e bebidas (art. 1º, § 1º).

Pois bem.

A atividade comercial explorada pela ré, conforme é fato público e notório, abarca ampla gama de produtos, dos mais diversos gêneros, sendo que dentre esses encontram-se alguns produtos dos gêneros de higiene e alimentícios.

No que diz respeito à prevalência da comercialização de produtos do gênero alimentício, declarada pela empresa junto à Receita Federal do Brasil, conforme consta do cartão CNPJ anexado aos autos, os documentos de Id. 013c5a1 e 43a555d, firmados por Auditor-Fiscal do Trabalho, são hábeis a revelar que a maioria dos produtos comercializados nas lojas físicas da ré em Divinópolis, ao menos à época da ação fiscal, não era do gênero alimentício.

Aliás, o fato de a maior parte dos produtos comercializados pela reclamada não ser do gênero alimentício também é público e notório e pode ser constatado, inclusive, por simples consulta ao seu sítio eletrônico na rede mundial de computadores, conforme extratos de consultas realizadas e anexadas aos autos, que evidenciam que os produtos comercializados virtualmente do gênero alimentício são fornecidos e entregues por terceiros, e não pela reclamada.

Por outro lado, é inegável que, ainda que de forma reduzida, parte dos produtos comercializados pela reclamada enquadram-se dentre os produtos de comercialização considerados essenciais, quais sejam, produtos de higiene, alimentos e bebidas, em situação similar à verificada nas lojas de conveniência.

É inadmissível, no entanto, que a reclamada continue a atuar de forma ampla ao público, comercializando toda a sua gama de produtos, o que importaria em notória violação aos Decretos acima destacados, que têm por escopo restringir, ao máximo, a circulação de pessoas, a fim de resguardar a saúde pública coletiva. Além disso, a comercialização ampla importaria em violação aos princípios comezinhos concorrenciais, visto que seria o único estabelecimento com atendimento físico comercializando produtos não essenciais, em claro abuso de direito, atraindo, ainda, maior circulação de pessoas.

Nesse contexto, diante das limitações vigentes ao comércio em atividade aberta ao público, é certo que a reclamada, ao optar por manter seu atendimento físico, somente pode atuar no comércio dos produtos reconhecidos como essenciais (higiene, alimentos e bebidas). E, ainda, assim, observando a Lei n. 13.979/2020, que trata das medidas nacionais de emergência para enfrentamento da Covid-19, e cumprindo o disposto na Deliberação n. 17 do Comitê Extraordinário Covid-19, de 22.03.2020, aplicável em todo o Estado de Minas Gerais e que determina, em seu §2º do art. 7º e no art. 8º, parágrafo único, respectivamente, o seguinte:

Art. 7º [...]

§ 2º - Sempre que possível, a prestação de serviços ou a venda de produtos de que tratam os incisos IV e V deverá ser realizada por modalidades que impeçam a aglomeração de pessoas no recinto ou em filas de espera, observado o distanciamento mínimo de dois metros entre os consumidores.

[...]

Art. 8º [...]

Parágrafo único - Os estabelecimentos referidos no *caput* deverão adotar as seguintes medidas:

I - intensificação das ações de limpeza;

II - disponibilização de produtos de assepsia aos clientes;

III - manutenção de distanciamento entre os consumidores e controle para evitar a aglomeração de pessoas;

IV - divulgação das medidas de prevenção e enfrentamento da pandemia Coronavírus - COVID-19.

Além do mais, a reclamada deve observar as regras de proteção à saúde e segurança do trabalhador, em razão do disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal e no art. 157 da CLT, adotando medidas para redução do risco de contágio dos trabalhadores e resguardando os empregados que se enquadrem em critérios de maior vulnerabilidade.

Por o exposto, satisfeitos os requisitos do art. 300 do CPC, e observando o disposto no art. 497 do Código de Processo Civil, decido CONCEDER PARCIALMENTE A ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA a fim de determinar à reclamada que, a partir do dia 04.04.2020, e a fim de manter o funcionamento de sua loja física de rua em Divinópolis, e em observância aos dispositivos normativos já destacados ao longo desta decisão, CUMPRA as seguintes OBRIGAÇÕES DE FAZER:

1 - Reduza o contingente de trabalhadores em atuação no estabelecimento em, no mínimo, 70% em cada turno de trabalho, ou seja, mantendo, em atuação, no máximo 30% de seu quadro em cada turno (considerando a restrição de produtos que podem ser comercializados e a necessidade de distanciamento social);

2 - afaste os trabalhadores enquadrados no grupo de risco, sem prejuízo do pagamento de salários, quais sejam: maiores de 60 anos, gestantes, portadores de doenças crônicas, cardíacos, diabéticos, imunossuprimidos, dentre outros elencados pela OMS (Organização Mundial de Saúde);

3 - promova restrição de acesso ao estabelecimento para que o público em geral utilize, apenas, a área da loja em que estejam expostos os produtos alimentícios, de higiene e bebidas, visto que apenas esses têm autorização de comercialização, por serem considerados essenciais;

4 - adote restrição de entrada do público e anteparos de distanciamento, a fim de que seja observada a distância mínima, de 2 (dois) metros entre cada trabalhador;

5 - mantenha disponível, no estabelecimento, para livre acesso dos trabalhadores ao longo da jornada de trabalho, local próprio para higienização das mãos, com água, sabão e toalha de papel descartável;

6 - forneça, aos trabalhadores, antes do início de cada turno de trabalho, para uso individual, álcool em gel com concentração mínima de 70%, máscara de proteção descartável (ou, em caso de falta desta no mercado, máscara de tecido) e óculos de proteção transparente, a fim de proteger as mucosas da face do empregado;

7 - oriente os trabalhadores sobre a forma correta de uso dos EPIs fornecidos e de higienização das mãos, assim como determine que os trabalhadores lavem as mãos corretamente, a cada intervalo de, no mínimo, uma hora ao longo da jornada, com acompanhamento do cumprimento das medidas por técnico em segurança do trabalho lotado no estabelecimento;

8 - mantenha o ambiente de trabalho limpo e arejado, eliminando bebedouros e fornecendo água a ser consumida em garrafa individual;

9 - afixação de cópia desta decisão, bem como de informativo com medidas de prevenção da Covid-19, em local visível da loja, para o amplo conhecimento dos trabalhadores e do público.

A não observância das medidas acima estabelecidas acarretará a incidência de multa diária no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) por obrigação descumprida e em cada constatação de descumprimento. Intime-se o autor.

Expeça-se mandado para notificação da ré, bem como para sua intimação da presente decisão, cientificando-a, inclusive, de que, por se tratar de urgência e relevância, não se aplica, neste caso, a suspensão dos prazos processuais. Dê-se ciência ao MPT, cadastrando-o como terceiro interessado.

NORMAS PARA ENVIO DE ARTIGOS

À REVISTA DO TRT 3ª REGIÃO

A *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* tem periodicidade semestral, sendo formada por: Composição do TRT; Apresentação; Doutrinas; Decisão Precursora com o respectivo Comentário e Jurisprudência (acórdãos e sentenças).

1 NORMAS EDITORIAIS PARA ENCAMINHAMENTO DE MATÉRIA

- 1.1 A Revista publicará trabalhos inéditos e originais.
- 1.2 Os autores mantêm os direitos autorais e concedem à *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região* o direito de primeira publicação dos seus artigos, com isenção de quaisquer ônus.
- 1.3 Os trabalhos serão avaliados quanto a seu mérito (conteúdo científico-jurídico), relevância, interesse e atualidade do tema, sua adequação aos requisitos da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e às normas adotadas para respectiva publicação, sendo de responsabilidade do autor a autoria e a originalidade do texto, bem como as afirmações, as opiniões e os conceitos emitidos.
- 1.4 A análise inicial dos artigos será feita pelos servidores da Seção da Revista para verificação do atendimento às diretrizes e condições estabelecidas para publicação, quanto à pertinência temática, ineditismo e possível problema de autoria. A segunda análise será feita por pareceristas de elevado saber jurídico-científico e ou professores, com atuação em âmbito nacional e internacional, pelo critério “dupla avaliação cega por pares” ou princípio da imparcialidade, quando não haverá nenhuma identificação do autor e nem de sua titulação.

- 1.5 Os trabalhos que exponham, em tese, as pessoas a situações vexatórias, violando o inciso X do art. 5º da Constituição Federal, terão os nomes das pessoas envolvidas abreviados, utilizando-se as iniciais.
- 1.6 Os trabalhos deverão ser enviados por *e-mail* para o endereço eletrônico: revista@trt3.jus.br com nome completo do(s) autor(es), endereço, telefone, *e-mail*, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença(m).
- 1.7 A autorização para publicação do trabalho é automática quando do envio da matéria e da aceitação das normas para publicação.
- 1.8 O termo de responsabilidade pela autoria do conteúdo do trabalho encontra-se explícito nas páginas iniciais da Revista e no item 1.3 desta norma.
- 1.9 Os originais dos trabalhos publicados, bem como materiais gráficos que os acompanhem não serão devolvidos a(os) seu(s) autor(es).
- 1.10 O(s) autor(es) receberá(ão), quando do lançamento da Revista, 1 (um) exemplar do periódico, se impresso, em cuja edição o trabalho tenha sido publicado.
- 1.11 Os trabalhos recebidos em língua estrangeira serão publicados na Revista impressa e ou digital em sua versão original, ou poderão ser traduzidos para a língua portuguesa, caso seja necessário.
- 1.12 O conteúdo da Revista poderá ser citado, reproduzido, armazenado ou transmitido por qualquer sistema, forma ou meio eletrônico, magnético, óptico ou mecânico, sendo, em todas as hipóteses, obrigatória a citação dos nomes dos autores e da fonte de publicação original.

2 FORMATO DE APRESENTAÇÃO

- 2.1 Os trabalhos encaminhados à Revista deverão ser digitados na versão do aplicativo Word (97/2003 ou 97/2004), ambiente Windows. Eles deverão ser salvos em extensão doc e encaminhados via *e-mail para* revista@trt3.jus.br.

- 2.2 Os parágrafos deverão ser justificados; a fonte será arial 11 para o texto, 10 para citações longas, notas e resumos; o espaço interlinear será simples; as margens superior, inferior e laterais terão 1,5 cm; o tamanho papel formato será A-4 (210 x 297 mm).
- 2.3 À Seção da Revista será reservado o direito de fazer as revisões gramaticais e alterações pertinentes, bem como de adequar os trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela ABNT, caso seja necessário.
- 2.4 A primeira lauda/página deverá conter o título do artigo (em português e inglês), o nome completo do autor, o nome da(s) instituição(ões) a que está vinculado, o cargo que ocupa (tais identificações serão omitidas quando do envio aos pareceristas), bem como o resumo informativo em português de 100 a 200 palavras, que apresentará concisamente os pontos relevantes do texto (NBR 6028-ABNT - Resumos), com suas finalidades, metodologias, resultados e conclusões. Após o resumo informativo, deverão ser relacionadas as palavras-chave, de 3 a 8, em português. O *abstract* (resumo informativo) e as *keywords* (palavras-chave) deverão constar do final do artigo em inglês, para atender à ampla divulgação do periódico. Ao final deverá ser relacionada lista de referências utilizadas no corpo do texto. Os autores citados no decorrer do artigo serão subordinados ao seguinte esquema: (SOBRENOME DE AUTOR, data-ano) ou (SOBRENOME DE AUTOR, data, página). Diferentes títulos do mesmo autor publicados no mesmo ano serão identificados por uma letra após a data. Ex.: (EVANS, 1989a), (EVANS, 1989b).
- 2.5 Citações com até 3 linhas deverão ser inseridas no corpo do texto entre aspas. Caso tenham mais de 3 linhas, deverá ser utilizado parágrafo independente com recuo de 2 cm, sendo a fonte arial 10 com espaço interlinear simples, sem aspas.
- 2.6 As notas de rodapé constituirão “notas explicativas”. Serão anotações concernentes ao texto, mas que não interferirão no desenvolvimento lógico do trabalho. Referências (bibliográficas, eletrônicas etc.) deverão ser colocadas ao final do artigo em

ordem alfabética de autor sempre atualizadas. Regras gerais de apresentação de referências (vide NBR 6023/2002).

A pontuação utilizada na presente norma segue os padrões internacionais.

- 2.7 Para mais esclarecimentos, poderão ser consultadas as seguintes normas da ABNT: NBR 6022; NBR 6023; NBR 6024; NBR 6028; e NBR 10520.

3 A BIBLIOGRAFIA UTILIZADA SERÁ APRESENTADA NO FINAL DO ARTIGO, LISTADA EM ORDEM ALFABÉTICA, OBEDECENDO ÀS SEGUINTE NORMAS:

Livro

SOBRENOME, Nome. (ano). *Título em itálico*: subtítulo. Número da edição, caso não seja a primeira. Local da publicação: nome da editora, data.

Formato eletrônico:

AUTOR. *Título*: subtítulo. Edição. Local (cidade de publicação). Descrição física do meio eletrônico (disquete, CD-ROM etc.) ou Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

Autor único: FONSECA, Vicente José Malheiros da.

Até 3 autores: Devem ser separados por ponto e vírgula.

LAGE, Emerson José Alves; LOPES, Mônica Sette.

4 ou mais autores: Quando houver quatro ou mais autores, convém indicar todos. Permite-se que se indique apenas o primeiro autor, seguido da expressão *et al.*

PIMENTA, José Roberto Freire *et al.*

Responsabilidade intelectual (organizadores, coordenadores, editores)

BARROS, Alice Monteiro de (coord.).
VIANA, Márcio Túlio (org.).

Instituições (não utilizar siglas)

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS.
MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa.

Autoria desconhecida ou sem indicação de responsabilidade

A entrada é pelo título, sendo que, apenas, a primeira palavra deve ser grafada em maiúsculo.

TRATADO de ecologia.
NATUREZA da vida.

Outros tipos de responsabilidade (Tradutor, Ilustrador, Revisor etc.)

Tradutor, ilustrador, revisor etc. podem ser digitados após o título da obra.

MOORE, Thomas. *A emoção de viver a cada dia: a magia do encantamento*. Tradução Raquel Zampil. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

Artigo de periódicos

AUTOR. Título do artigo. *Título do periódico*. Local de publicação (cidade), número do volume, número do fascículo, páginas inicial-final, mês e ano.

Formato eletrônico

AUTOR DO ARTIGO. Título do artigo. *Título do periódico*. Local, volume, fascículo, páginas, data. Disponível em: endereço eletrônico. Acesso em: dia mês. ano (para documentos *on-line*).

Dissertações e teses

SOBRENOME, Nome (abreviado). (ano). *Título em itálico*. Local. Número total de páginas. Grau acadêmico e área de estudos [Dissertação (mestrado) ou Tese (doutorado)]. Instituição em que foi apresentada.

Documento jurídico: inclui legislação, jurisprudência (decisões judiciais) e doutrina (interpretação dos textos legais).

Legislação:

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) ou NOME DA ENTIDADE (caso se trate de normas). Título. Numeração e data (dia, mês e ano). Elementos complementares para melhor identificação do documento. No caso de Constituições e suas emendas, entre o nome da jurisdição e o título, acrescenta-se a palavra Constituição, seguida do ano de promulgação, entre parênteses.

Ex: BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n. 9, de 9 de novembro de 1995. *Lex*: legislação federal e marginália, São Paulo, v. 59, p. 196, out./dez. 1995.

Jurisprudência:

JURISDIÇÃO (nome do país, estado ou município) e órgão judiciário competente. Título (natureza da decisão ou ementa) e número. Partes envolvidas (se houver). Relator. Local, data (dia, mês e ano). Dados da publicação que transcreveu o documento.

Ex: BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Habeas corpus* n. 181.636-1, da 6ª Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Brasília, DF, 6 de dezembro de 1994. *Lex*: jurisprudência do STJ e Tribunais Regionais Federais, São Paulo, v. 10, n. 103, p. 236-240, mar. 1998.

Endereço para correspondência:

Escola Judicial / Seção da Revista
Av. do Contorno, 4.631 - 10º andar
Bairro Funcionários
CEP 30.110-027
Belo Horizonte - MG - Brasil
Fone: 55 (31) 3228-7169
E-mail: revista@trt3.jus.br



TRT-3ª REGIÃO
Escola Judicial