

**COVID-19 E OS IMPACTOS NAS RELAÇÕES
TRABALHISTAS**
COVID-19 and the impacts on labor relations

Kleybiane Klier Jardim

Graduanda em Direito, Faculdade
Presidente Antônio Carlos – BrasilE-mail:
kleybykjardim@gmail.com.

Victória Amorim Rodrigues

Graduanda em Direito, Faculdade
Presidente Antônio Carlos – BrasilE-mail:
victoriaamorimkk@gmail.com.

Breno de Oliveira Pereira

Mestre em Educação, Faculdade
Presidente Antônio Carlos – BrasilE-mail:
breno.cec@gmail.com.

Recebido: 10/06/2021 – Aceito: 13/07/2021

Resumo

A COVID- 19 é uma doença causada por um vírus, o SARS-COV2, tem como sintomas: dificuldade respiratória, tosse, febre, perda de paladar e olfato, que parece uma simples gripe, mas, que pode levar a morte. Ademais, deve-se pontuar que é transmitida por meio de contágio com as gotículas da pessoa infectada, até nos objetos caso a pessoa tenha espirrado por exemplo. Além de evitar aglomerações deve ser feita recorrente higienização das mãos, utilizar máscaras e trocar frequentemente as mesmas, sendo que o diagnóstico da doença é feito em laboratórios, por exames pela coleta de sangue ou das vias respiratórias. Além do mais, cumpre pontuar que os primeiros casos surgiram na China, em dezembro de 2019 e pelo nível de transmissão se espalhou para outros países. Mediante tal situação, no dia 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou estado de pandemia. Todavia, infelizmente, não existe um tratamento específico para a doença, apenas especulações sobre alguns medicamentos, mas, sem, contudo, terem total eficácia em todos os casos. Assim sendo, o presente estudo versa sobre os impactos que o COVID-19 reflete nas relações trabalhistas.

Palavras-chaves: Covid-19; Impactos; Relações de trabalho.

Abstract

COVID-19 is a disease caused by a virus, SARS-COV2, whose symptoms are: difficulty breathing, cough, fever, loss of taste and smell, which looks like a simple flu, but which can lead to death. In addition, it should be noted that it is transmitted through contagion with the droplets of the infected person, even on objects if the person has sneezed, for example. In addition to avoiding crowding, mothers should be frequently cleaned, use masks and frequently change them, and the diagnosis of the disease is

made in laboratories, by exams by collecting blood or airways. Furthermore, it should be noted that the first cases arose in China in December 2019 and due to the level of transmission spread to other countries. In view of this situation, on March 11, 2020, the World Health Organization (WHO) declared a state of pandemic. However, unfortunately, there is no specific treatment for the disease, only speculation about some drugs, but without, however, being fully effective in all cases. Therefore, the present study deals with the impacts that COVID-19 reflects on labor relations.

Keywords: Covid-19; Impacts; Work relationships.

1. Introdução

O tema do nosso artigo vem adentrar sobre a relação do Covid-19 e como isso influenciou nas medidas trabalhistas. Considerando que desde que a Organização Mundial da Saúde e o Governo Federal do Brasil decretou situação de emergência em saúde pública, em razão de surto de doença respiratória Corona Vírus, foram adotadas medidas de restrição, em todos os âmbitos, para evitar o contágio e coibir a propagação da referida doença, motivo pela qual, trouxe vários reflexos para as relações trabalhistas.

O principal objetivo desse artigo é expor a forma que o Covid invadiu a vida dos trabalhadores ao qual o empregador teve algumas vantagens, porém, em contrapartida surgiram outras leis que resguardaram muito bem os funcionários.

Diante dessa situação, várias questões surgiram, por exemplo, qual o impacto relacionado ao contrato de trabalho quando as atividades da empresa são total ou parcialmente suspensas? O contrato de trabalho será interrompido? Ou essas suspensões afetam alguma coisa?.

Para tanto, o presente estudo tem como objetivos específicos analisar alguns impactos que a presente pandemia de Covid-19 trouxe para as relações trabalhistas, especificamente quando há suspensão total ou parcial das atividades nas empresas e quais foram e são os seus efeitos para o trabalhador, assim como, será analisada as modificações temporárias na área trabalhista decorrente das Medidas Provisórias nº 936/2020 e 927/2020, para ao final, debater quais foram as ações de enfrentamento e a atuação do Ministério Público do Trabalho frente à essa situação emergencial.

Diante de todo o exposto, vislumbra-se a relevância social e jurídica do presente trabalho, considerando que ainda se faz presente a pandemia de Covid-19 no Brasil e no mundo, e, conseqüentemente, devem ser adotadas medidas restritivas

de enfrentamento dessa doença, situação na qual, traz reflexos diretos nas relações trabalhistas.

Oportuno, pontuar que, metodologicamente, foi consultado diversas leis que foram criadas a partir de acordo com a relação das mudanças que tiverem que ser tomadas por conta da propagação desse vírus, bem como, fontes bibliográficas, leis, artigos científicos, leituras, posicionamentos distintos e demais questionamentos jurídicos da matéria estudada.

Por derradeiro, imprescindível destacar que o artigo científico foi estruturado em sete capítulos, sendo o primeiro, a presente introdução. Na sequência, será pontuado os relatos sobre a pandemia do novo Corona Vírus (COVID-19), no que tange aos aspectos gerais, sintomas e postura adotada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) com essa doença respiratória.

No terceiro capítulo, far-se-á indispensável consignar a responsabilidade civil dos empregados aos trabalhadores, considerando a teoria do risco e, a configuração de doença profissional quando contraída no ambiente de trabalho. No quarto capítulo, debater-se-á os efeitos as relações trabalhistas quando houver suspensão total ou parcial das atividades nas empresas, considerando a necessidade do isolamento social e à cessão de atividades desnecessárias, intituladas com essa pandemia.

No quinto capítulo, analisar-se-á as modificações temporárias na área trabalhista decorrentes das Medidas Provisórias nº 936/2020 e 927/2020, especialmente, quanto a flexibilização do trabalho presencial por “*home office*”, ao afastamento do trabalho do funcionário infectado, e, ao ambiente de trabalho diante desse iminente risco de contágio.

Adiante, no sexto capítulo, será discorrido acerca das ações de enfrentamento e atuação do Ministério Público do Trabalho diante dessa situação de emergência mundial. Por derradeiro, no sétimo capítulo, intitulado como considerações finais, far-se-á a reiteração dos impactos que o Covid-19 ainda traz para as relações trabalhistas, posto que, o tema não se esgota com o presente trabalho, diante da situação que ainda se encontra o Brasil na transmissão e enfrentamento do Covid-19, conforme passa-se a discorrer com o presente estudo.

2. Relatos sobre a pandemia do novo Corona Vírus (COVID-19)

No dia 31 de dezembro no ano de 2019 foram constatados vários casos de pneumonia em *wuhan*, localizado na China. Sendo os primeiros casos da covid-19, vírus que ainda não havia sido identificado pelos estudiosos. Com avanço do vírus e aumento dos casos, os estudiosos se prontificaram e descobriram que se tratava de uma doença infecciosa provocada pelo novo Coronavirus (*sars-²CoV* 2).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) os Corona vírus são denominados uma família de vírus que podem causar doenças em seres humanos, quais como infecções respiratórias decorrente de resfriados, gripes ou até mesmo de doenças com maior grau de complexidade.

Inicialmente, o Covid-19, estava limitado aos países asiáticos, porém logo se espalhou para os outros países como Irã e Itália e outros. Com sua propagação rapidamente foi confirmado no dia 26 de fevereiro o primeiro caso de infecção do Covid-19 no Brasil, o qual pouco tempo se espalhou por todos os 26 estados brasileiros e Distrito Federal.

Ademais, deve-se pontuar que o Covid-19 é uma doença infecciosa, sendo que seus principais sintomas são: febre, tosse seca, cansaço e fadiga. Alguns pacientes contaminados podem apresentar dor de cabeça, congestão nasal, conjuntivite, dores na garganta e perda de paladar (OMS, 2020).

Os sintomas geralmente são leves cerca de 80% das pessoas contaminadas não apresentam sintomas graves como insuficiência respiratória e podem se recuperar da doença sem necessidade de tratamento hospitalar. Os idosos, gestantes e pessoas que apresentam condições de saúde como problemas cardíacos, hipertensão, doenças pulmonares, diabetes e câncer, correm o risco de apresentar um quadro grave da doença sendo que qualquer pessoa que contrair a infecção viral poderá ficar gravemente doente e chegar à óbito (OMS, 2020).

Diante da gravidade do caso a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu como uma pandemia mundial no dia 11 de março de 2020. Considerando que é determinado uma pandemia pois com o grande número de casos de uma determinada doença, sendo acima do esperado afetando vários países e continentes. Portanto, considerando a pandemia global do Covid-19 e o grande número de dados registrados no Brasil, algumas medidas foram adotadas como o uso obrigatório de máscaras faciais, isolamento social e etc.

Todavia, surgiram alguns problemas relacionados ao desempenho do *home office*, o afastamento de profissionais e a manutenção do emprego, o que vem gerando diversos impactos nas relações trabalhistas.

3. Responsabilidade civil dos empregados aos trabalhadores

Após abordagem do ocorrido com o Covid-19, pontua-se, nesse fragmento acadêmico acerca da responsabilidade civil dos empregados perante aos trabalhadores.

Considerando que a responsabilidade civil é a responsabilidade partilhada pelo empregador ou pela empresa e pelo trabalhador. Responsabilidade civil pode ser definida como a responsabilidade de assumir a responsabilidade pelas consequências legais causadas por ações ilegais e de corrigir os danos causados. Posto isto, se um empregador deixar de tomar as precauções necessárias no local de trabalho face a uma pandemia, pode ser responsabilizado civilmente.

A responsabilidade civil pode ser dividida em responsabilidade subjetiva e responsabilidade objetiva. Segundo Santos (2020), a responsabilidade subjetiva é a responsabilidade de admitir a culpa e pertencer à negligência, imprudência ou prevaricação do agressor, que se configurará como regra aplicável. Por outro lado, a responsabilidade objetiva é a responsabilidade de não se declarar culpado e aplicar em circunstâncias especiais.

Este tipo de responsabilidade baseia-se na teoria do risco, que propõe a ideia de que o empregador deve assumir o risco das atividades econômicas por ser uma pessoa sujeita aos interesses corporativos ou privilégios de benefício. Esses dois conceitos de responsabilidade são extremamente importantes para a lei de hoje.

De acordo com Cavalcante et al. (2020), o artigo 20 da Lei nº 8.213 estipula que, se determinada doença for contraída no ambiente de trabalho, será considerada doença profissional.

No entanto, apressadamente afirmou que os empregadores serão responsabilizados porque o vírus pode se espalhar para outros lugares e porque não há disposições legais a respeito dos empregadores. Isso significa que, se tomar as devidas precauções, não será responsabilizado, mas se não tomar nenhuma providência poderá ser punido por cometer atos ilícitos.

Todavia, segundo Santos (2020, p.09), “se o empregador não despedir trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos, que estejam infectados com o vírus e tenham sequelas, a empresa pode fazer decisão em tribunal responder”, ou seja, normalmente o empregador não será responsável, mas aqueles classificados como pessoas em risco de doença devem ser demitidos.

Diante da situação e riscos inerente de uma pandemia no dia 06 de fevereiro do ano de 2020 o presidente Jair Bolsonaro colocou em vigor a lei 13.979/2020, a qual vem tratar a das medidas que devem ser tomadas para evitar o contágio do novo corona vírus, medidas como o isolamento social o que consiste na separação de pessoas que estejam infectadas pelo vírus, a quarentena também foi um dos meios utilizados para evitar a contaminação.

Mas, com o isolamento/ quarentena as relações de trabalho e a economia vem sentindo fortemente os impactos. Sobretudo, porque a responsabilidade dos empregadores diante dessa situação de pandemia deve ser objetiva, considerando que são responsáveis pelas medidas de combate ao Covid-19 para que os seus empregados trabalhem com maior segurança e de forma adequada às medidas sugeridas pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

4. Suspensão total ou parcial das atividades nas empresas e seus efeitos

Devido à necessidade de isolamento social e à cessação de atividades desnecessárias, algumas empresas têm que suspender algumas ou todas as suas atividades e adotar a forma de trabalho remoto. Diante dessa situação, várias questões surgiram, por exemplo, qual o impacto relacionado ao contrato de trabalho quando as atividades da empresa são total ou parcialmente suspensas? O contrato de trabalho será interrompido? Ou essas suspensões afetam alguma coisa?

Acerca do aspecto conceitual de contrato de trabalho, Delgado (2019) leciona que o contrato de trabalho é um negócio jurídico expresso ou implícito, em que uma pessoa singular assume condições de serviço pessoais, não finais, subordinadas e onerosas perante uma pessoa singular, pessoa jurídica ou entidade cujo estatuto é cancelado. Posto isto, convém sublinhar que o contrato de trabalho é um dos métodos jurídicos mais vulneráveis na crise Covid-19.

Por meio do Decreto nº 6 de 2020, devido ao surgimento do novo Corona vírus (covid-19), surgiu um quadro de saúde de importância internacional e a Assembleia Nacional declarou um desastre público.

Segundo Mogone e Portel (2020), com o estabelecimento das condições de saúde pública, as autoridades de saúde pública recomendam que as pessoas conduzam o auto isolamento social para prevenir a propagação da doença. Além disso, alguns locais não essenciais, como bares, centros comerciais e restaurantes, têm de paralisar total ou parcialmente os seus serviços.

Ressalta-se que de acordo com o SEBRAE (2020), aproximadamente 95% das empresas no Brasil são pequenas ou pequenas empresas. Isso significa que a maioria das empresas brasileiras são pequenas empresas, as quais podem não ser capazes de suportar os danos causados pelo período de paralisação.

Razão pela qual, nessa época da pandemia global covid-19, os contratos de trabalho são um dos documentos legais mais afetados. De acordo com o Bolduan (2020), foram recentemente promulgadas as medidas provisórias 936/20, que estipulam novas regras para a redução da jornada de trabalho e suspensão dos contratos de trabalho. Nesta medida temporária, três pontos devem ser enfatizados.

Em primeiro lugar, os empregadores podem suspender os contratos de trabalho por até 60 dias e podem negociar com os empregados individual ou coletivamente. Além disso, o trabalhador terá direito ao seguro-desemprego, que será pago total ou parcialmente pelo poder público

Em segundo lugar, uma empresa com uma renda anual de no máximo 4,8 milhões pode demitir funcionários temporariamente sem pagar nenhum salário, e o governo pagará 100% do seguro-desemprego. Terceiro, as empresas que ganham mais de 4,8 milhões terão que pagar 30% dos salários de seus funcionários, enquanto o governo será responsável por 70% do seguro-desemprego.

Em situações como esta, quando a empresa cessa as suas atividades, essas medidas são necessárias para evitar falências. De acordo com o Senado Federal (2020), a MP 936/20 também prevê a interrupção dos contratos de trabalho, mas isso só pode ser implementado por meio de convênio firmado entre o empregado e o empregador.

Durante a interrupção, os empregadores precisarão manter os benefícios dos empregados, como seguro saúde, certificados de transporte e outras ferramentas auxiliares; devido ao temor de uma grande crise econômica no futuro, o governo

federal formulou essas medidas para suspender e interromper os contratos de trabalho, mitigando, assim, o possível impacto.

No entanto, as medidas tomadas apenas beneficiam mais empregadores e trabalhadores, possivelmente porque pagam pelos prejuízos causados pela pandemia, experimentos e até aumentar o número de desempregados, mas podem vir a ter graves consequências para os trabalhadores.

De acordo com o Senado Federal (2020), a MP 936/20 também prevê a interrupção dos contratos de trabalho, mas isso só pode ser implementado por meio de convênio firmado entre o empregado e o empregador.

Nessa toada prevê os seguintes dispositivos das Medidas Provisórias nº 936/2020, *in litteris*:

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

II – a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e
III – a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Art. 5º Fica criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a ser pago nas seguintes hipóteses:

I – redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e
II – suspensão temporária do contrato de trabalho.

§1º O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União.

§2º O Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda será de prestação mensal e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, observadas as seguintes disposições:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a sua 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.

§1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao emprego com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

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

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

II – às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III – às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

Art. 12. As medidas de que se trata o art. 3º serão implementadas por meio de acordo individual ou de negociação coletiva aos empregados (BRASIL, 2020).

Igualmente, a Medida Provisória nº 927/2020, dispõe:

Art. 3º Para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, dentre outras, as seguintes medidas:

I – o teletrabalho;

II – a antecipação de férias individuais;

III – a concessão de férias coletivas;

IV – o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V – o bando de horas;

VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII – o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII – o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a ser critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensando o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual.

Art. 29 Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal (BRASIL, 2020).

Acerca dessa flexibilização dos direitos trabalhistas, Borges (2020) explica os adeptos à flexibilização sustentam que “deve ser reinterpretado o princípio do “*favor laboratoris*”, nos casos com empresas com dificuldades econômicas, pois será mais favorável continuar empregado em condições inferiores, do que transformar-se em desempregado” (BORGES, 2020, p. 05).

Por derradeiro, urge salientar que durante a interrupção, os empregadores precisarão manter os benefícios dos empregados, como seguro saúde, certificados de transporte e outras ferramentas auxiliares; devido ao temor de uma grande crise econômica no futuro, o governo federal formulou essas medidas para suspender e interromper os contratos de trabalho. Mitigando o possível impacto.

5. As modificações temporárias na área trabalhista decorrentes das medidas provisórias 927/2020 e 936/2020

Ademais, urge salientar sobre a Medida Provisória (MPV) 927/2020, a qual foi emitida em 22 de março de 2020, e, trata de medidas trabalhistas em resposta a situações de desastre público reconhecidas pelo Decreto nº 6 de 20 de março de 2020, e emergências de saúde pública que devem atrair a atenção internacional. Vírus (COVID-19) e outras medidas (BRASIL, 2020).

Cabe destacar que o MPV pertinente reconheceu a hipótese de força maior estipulada no art. CLT 501. Dentre as medidas mais suspeitas tanto para a classe trabalhadora quanto para os empregadores, de forma não exaustiva, é possível destacar as expectativas sobre o subsídio de férias (individuais e coletivas) e outras formas de mudança no regime de trabalho presencial, como remoto, tele trabalho ou "escritório doméstico".

Em suma, este artigo discutirá as mudanças no campo do trabalho com base na base jurídica e na interpretação dos casos, que têm levantado questões práticas levantadas pela MPV 927/2020.

5.1 Mudanças nas relações trabalhistas com a Medida Provisória nº 927/2020

Dentre as medidas mais suspeitas para a classe trabalhadora e empregadores, de forma não exaustiva, é possível destacar a expectativa de concessão de férias (individuais e coletivas) e outras formas de mudanças no regime de trabalho presencial, como a distância, tele trabalho ou "escritório doméstico".

Em termos gerais, esse artigo discutirá as mudanças no campo do trabalho com base na base jurídica e na interpretação dos casos, que têm levantado questões práticas levantadas pela MPV 927/2020. Além disso, em 1º de abril de 2020, o MPV 936/2020 emitido pelo governo federal formulou o "Plano de Emergência de Emprego e Manutenção de Renda" e disposições sobre medidas trabalhistas complementares para lidar com desastres públicos e desastres públicos de importância internacional. Emergência de saúde Corona vírus.

Oportuno pontuar, que a MPV 927/2020 prevê a antecipação da concessão de férias individuais e coletivas. Nessa toada, o governo federal emitiu a MPV 927/2020, que permite que os empregadores deem aos trabalhadores férias pessoais ou em grupo com antecedência.

Ao analisar os prós e contras da economia, do trabalho e da saúde, os seguintes fatos podem ser elencados como pontos positivos: o número de pessoas

diminuiu significativamente, evitando o aumento do número de infecções, e o direito legal é uma medida para evitar demissões sem justa causa; pelo lado negativo, a força de trabalho é muito reduzida, o que pode até levar à paralisação de um setor, e devido à necessidade da expectativa da natureza do dinheiro, e também levam à incompatibilidade financeira do fluxo de caixa do empregador. Para quem vai dispor das férias.

Do ponto de vista jurídico e das condições de força maior estabelecidas, não há prejuízo para ambas as partes, pois estão reservados os direitos básicos das férias anuais, os direitos estatutários do empregador (MARCHI; BIANCALANA, 2020).

É necessário, portanto, se ater que as férias individuais podem ser unilaterais e as coletivas devem ser avisadas previamente. E os trabalhadores do grupo de risco tem prioridade para o gozo de férias, individuais ou coletivas (art. 6º, § 3º, MPV 927/2020).

Ademais, a MPV 927/2020, dispõe sobre a flexibilização do trabalho presencial por “*home office*”, o qual consiste numa alternativa para manter o emprego e a saúde de ambas as partes. Assim, a empresa paga o salário normal ao empregado e ajusta os custos referentes ao que será usado de casa para o trabalho.

Oportuno, pontuar que as tarefas para serem desempenhadas pelo funcionário devem ser desempenhadas e atendidas no prazo correto. Além do mais, é de suma importância que as partes tenham conhecimento do art. 4º, § 4º, I da MPV 927/2020, o qual dispõe sobre os equipamentos, estrutura para realização do trabalho onde o empregador pode oferecer os equipamentos e arcar com custos da infraestrutura, lembrando que isso não interfere no salário.

Igualmente, vale pontuar que se algum funcionário for infectado é válido as regras da previdência social: a empresa arca com os 15 primeiros dias e o INSS é responsável pelo que passar desse período.

Por derradeiro, quanto ao meio ambiente de trabalho, considerando essa pandemia, o empregador deve tomar todas as medidas possíveis para evitar possíveis contágios, e encaminhar ao médico funcionários que apresentarem sintomas. Em contrapartida o empregado deve cumprir com as medidas sob pena, inclusive de demissão por justa causa.

6. Ações de enfrentamento e atuação do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais

Diante dessa situação emblemática faz-se imprescindível debater quais as ações de enfrentamento e atuação do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais para que os direitos dos trabalhadores sejam resguardados mesmo diante da inevitável flexibilização das relações trabalhistas, hodiernamente.

A princípio, cumpre enaltecer que o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais, desde que declarada a pandemia de Covid-19, em março de 2020, vem adotando uma série de medidas preventivas e de enfrentamento à doença e suas consequências em todo o estado, com o objetivo de proteger os seus integrantes e a população (MPTMG, 2020).

Sendo que, a Comissão do Covid-19, “composta por integrantes da administração e membros de diversas áreas de atuação do Ministério Público vem acompanhando a evolução da pandemia em todo o estado e tomando medidas de acordo com a realidade de cada região” (MPTMG, 2020, p. 01).

Ademais, o Procurador-Geral de justiça determinou que as demandas devem ser priorizadas pelos órgãos de apoio do Ministério Público, especificamente quanto a inteligência, planejamento, recursos humanos, logísticas, tecnologia da informação, comunicação e materiais (MPTMG, 2020, p. 01).

Oportuno pontuar, também, que o Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais “elaborou um plano de ação regional para tratar, de forma coordenada e efetiva, das iniciativas necessárias ao enfrentamento da pandemia e suas repercussões no mundo do trabalho e na Sociedade no âmbito do Estado” (MPTMG, 2020, p. 01).

Dentre as ações de enfrentamento e atuação do MPT/MG, cumpre colacionar as seguintes:

Eixo 1 – Articulação interinstitucional e políticas públicas

2. Atuação junto ao Gabinete de Crise Estadual para garantir a aquisição e distribuição constantes de equipamentos de proteção individual para todos os profissionais da saúde;
3. Formalização de fluxo de comunicação “ágil e resolutiva” entre os membros do MPT e do Ministério Público do Estado para imprimir celeridade às questões afetas ao trabalho rural, tema que repercute diretamente na política de abastecimento alimentar do estado;
4. Articulação com os demais ramos do Ministério Público para evitar incremento nos casos de trabalho infantil e para assegurar a proteção e manutenção de estruturas adequadas aos trabalhadores dos órgãos socioassistenciais.

16. Articulado fornecimento de EPIs a trabalhadores da limpeza urbana via PROMO da PTM de Divinópolis; proteção de trabalhadores nos diversos setores da área da saúde, bem como outras áreas sujeitas a risco em caso de descontrolada elevação no número de casos da Covid-19 e, também, perguntas sobre o grau de conscientização da população local sobre os riscos de contaminação e medidas de prevenção.
17. Acompanhamento e atuação em face do painel de monitoramento da situação na saúde que foi ativada pelo MPT em todos os estados do Brasil, sendo que em março e abril foram contabilizados 600 (seiscentos) questionários mapeados;
19. Fomentando a mediação e negociação coletiva para adoção de medidas de proteção à saúde e exposição à Covid-19, dentro e fora dos locais de trabalho e proteção ao emprego e ocupação;
20. Mantido diálogo com as entidades sindicais para informações sobre conflito trabalhista no tema; sobre estratégias de atuação, para que o MPT possa medir e apoiar por meio do NUPIA as mediações e conciliações;
22. Efetivados o monitoramento e a adoção de possíveis ações cabíveis com relação a movimentos grevistas em atividades consideradas essenciais;
27. Diálogo/Mediações com entidades sindicais representativas dos setores funerária e cemitério, indústria, call center, atividades de ensino, limpeza urbana, transporte, médicos, enfermeiros e outros setores da área da saúde, supermercados e farmácias;
35. Expedidas Recomendação às unidades de saúde; bem como, realizada interlocução com o Município, com a Superintendência Regional de Saúde e com a Secretaria Municipal de Assistência Social;
36. Expedida Recomendação para que Municípios registrem, como dados epidemiológicos, na Ficha de Suspeito da covid-19, o local de trabalho e profissão, para monitorar empresas com potencial de contaminação de trabalhadores;
37. Realizada reunião com todos os Procuradores que possuem procedimentos envolvendo a FHEMIG, que tem como objeto fornecimento de EPIs para os trabalhadores da saúde, vinculados à fundação;
38. Realizadas reuniões com o Secretário Municipal de Saúde, Vigilância Sanitária e Epidemiológica do Município e com a Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - CISTT de Varginha;
40. Realizadas reuniões, por videoconferência, com empresas e associações sindicais;

Eixo 2 – Atuação estratégica/promoção

2. Acompanhamento e atuação em face do painel de monitoramento da situação na saúde que foi ativado pelo MPT em todos os estados do Brasil, sendo que em março e abril foram contabilizados 600 (seiscentos) questionários mapeados;
4. Fomentando a mediação e negociação coletiva para adoção de medidas de proteção à saúde e exposição à covid – 19, dentro e fora dos locais de trabalho e proteção ao emprego e ocupação;
5. Mantido diálogo com as entidades sindicais para informações sobre conflito trabalhista no tema; sobre estratégias de atuação, para que o MPT possa mediar e apoiar por meio do NUPIA as mediações e conciliações;
6. Apuração, com as coordenadorias temáticas regionais, dos setores econômicos mais atingidos pela pandemia
7. Efetivados o monitoramento e a adoção de possíveis ações cabíveis com relação a movimentos grevistas em atividades consideradas essenciais;

Eixo 3 – Divulgação de notas técnicas, recomendações e difusão da informação para ampla conscientização

1. Expedição de recomendação aos abrigos de migrantes para que garantam as condições de segurança sanitárias para seus trabalhadores e seus abrigados.

19. Realizadas reuniões com MPE quanto as questões de limpeza urbana, trabalho de criança e adolescente, juntamente com representantes da Conap, Codemat e Coordinfância regionais; (MPT/MG, 2020, p. 01 – 06).

À luz de todas as ações de enfrentamento e atuação do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais frente à pandemia do Covid-19 e seus reflexos na relação trabalhistas, vislumbra-se a importância de acompanhamento e monitoramento por esse órgão de fiscalização para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados, mesmo que as situações de flexibilização das relações trabalhistas, isso, posto, por ser resguardados constitucionalmente, os direitos a todos os trabalhadores brasileiros.

7. Considerações finais

Diante de todo o exposto, é inegável que o Covid-19 é uma emergência internacional de saúde pública, não só em termos de saúde, mas também na economia e em vários outros setores, causando um verdadeiro colapso. Além disso, é importante ressaltar que é uma doença altamente contagiosa e, portanto, está mudando a vida de milhões de pessoas em todo o mundo.

Sendo que essas mudanças na vida das pessoas tem um impacto real nas relações de trabalho, principalmente porque a melhor forma de conter o vírus é restringir as atividades das pessoas, ou seja, estabelecer o auto isolamento social. Como resultado, o comércio de atividades não essenciais foi interrompido para evitar que as pessoas contraíssem o vírus.

As mudanças nas relações de trabalho têm provocado várias mudanças. Frente à nova crise do Corona vírus, os empregadores devem arcar com maior responsabilidade civil e adequar seu ambiente de trabalho a essa situação, e estar atentos às normas médicas e de segurança no trabalho, porque são constitucionais. As medidas básicas para proteger os direitos dos trabalhadores à saúde, higiene e segurança estipulados.

Nesse sentido, cabe fazer as seguintes perguntas: naquela época, o que deve ser a saúde ou a economia? Para responder a essa pergunta, precisa-se considerar que o capitalismo nunca deve se destacar em termos de vida.

Em que pese a economia ser extremamente importante porque se a economia continuar a crescer vai criar empregos e proporcionar aos cidadãos uma melhor qualidade de vida, mas não deve ser colocada acima da saúde ou mesmo proteger a

vida das pessoas, porque no dia em que isso acontecer, estará fadado ao fracasso, e, portanto, será a grande falha na luta pelo capitalismo.

Razão pela qual, nesse momento, por mais revolucionário que seja, a economia e a geração de empregos são muito importantes. O governo deve apoiar as pessoas mais vulneráveis. Todas as burocracias existentes devem ser reorganizadas para se adaptarem à situação atual e não o serão no futuro, considerando as consequências enormes que já está trazendo para a sociedade brasileira como um todo.

Referências

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 06 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. Brasília, DF, Presidência da República, 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

_____. **Decreto Legislativo nº 06, de 2020.** Brasília, DF, Presidência da República, 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

_____. **Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.** Brasília, DF, Presidência da República, 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

BRASIL, **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm >. Acesso em: 04 de mai de 2021.

BORGES, José Carlos. **A flexibilização das normas trabalhistas brasileiras.** 2020. p. 05. Disponível em: < https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5185 >. Acesso em: 02 de mai. de 2021.

BOLDUAN, Fábio Miguel. **MP 927 e MP 936: novas regras trabalhistas para superar a crise.** Santa Catarina, 2020. Disponível em: < <https://blog.contaazul.com/o-que-e-mp972-e-mp936> >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

CAVALCANTE, J. Q. P.; *ET. AL.* **Coronavírus: uma pandemia decretada e seus reflexos no contrato de trabalho.** São Paulo, 2020. Disponível em: < https://genjuridico.com.br/2020/03/13/coronavirus-contrato-de-trabalho/#_fn2 >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. Imprensa: São Paulo, LTr., 2019.

MARCHI; Caroline; BIANCALANA, Fernanda Jimenez. **Implicações da antecipação de férias prevista na MP 927/2020**. 2020. Disponível em: < <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/implicacoes> >. Acesso em: 02 de mai. de 2021.

MINAS GERAIS. Ministério Público do Trabalho. **Autuação do Ministério Público do Trabalho em Minas Gerais**. Belo Horizonte, MG, MPT/MG, 2020. Disponível em: <

MOGONE; Uassi; PORTEL, Murilo Henrique. **Modalidades de extinção do contrato de trabalho por motivo de força maior: estado de calamidade pública ocasionado pelo novo coronavírus (Covid-19)**. Paraná, 2020. Disponível em: < <https://jus.com.br/pareceres/80581/modalidades-de-extincao-do-contrato-de-trabalho-por-motivo-de-forca-maior-estado-de-calamidade-publicaocasionado-pelo-novo-coronavirus-covid-19> >. Acesso em: 27 de abr. de 2021.

OMS. Organização Mundial da Saúde. [Banco de Dados]. **Materiais de comunicação sobre Covid-19**. [S. L.]. OMS, 2020. Disponível em: < <https://www.paho.org/pt/materiais-comunicacao-sobre-covid-19> >. Acesso em: 05 de mar. de 2021.

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. [Banco de Dados]. **Pequenos negócios em números**. [S. L.]. SEBRAE, 2020. Disponível em: < <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD> >. Acesso em: 24 de abr. de 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Responsabilidade do empregador e fato do princípio nos tempos de Coronavírus**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: < <https://genjuridico.jus.brasil.com.br/artigos/824078954/responsabilidade-do-empregador-e-fato-do-principe-nos-tempos-de-coronavirus> >. Acesso em: 25 de abr. de 2021.

Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni

FICHA DE ACOMPANHAMENTO INDIVIDUAL DE ORIENTAÇÃO DE TCC

Atividade: Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo/Monografia.

Curso: Direito Período: 9 ° Semestre: 1 ° Ano: 2021

Professor (a): Breno de Oliveira Pereira

Acadêmicos: Kleybiane klier Jardim/ Victoria Amorim Rodrigues

Tema: covid-19 e os impactos nas leis trabalhistas		Assinatura do aluno
Data(s) do(s) atendimento(s)	Horário(s)	
<u>15/04/2021</u>	<u>12:30</u>	<u>Kleybiane/ Victoria</u>
<u>17/05/2021</u>	<u>09:50</u>	<u>Kleybiane/Victoria</u>
<u>18/05/2021</u>	<u>09:10</u>	<u>Kleybiane/Victoria</u>
<u>26/05/2021</u>	<u>20:21</u>	<u>Kleybiane/Victoria</u>

Descrição das orientações:

Após a escolha do tema procuramos orientação do professor Breno Oliveira Pereira , o qual nos orientou ao decorrer do trabalho , bem como nos foi orientado pesquisar e enriquecer o artigo com conteúdo específico. Na data do último acompanhando o professor corrigiu e autorizou a entrega do trabalho de conclusão de curso .

Considerando a concordância com o trabalho realizado sob minha orientação, **AUTORIZO O DEPÓSITO** do Trabalho de Conclusão de Curso do (a) Acadêmico (a) :

KLEYBIANE KLIER JARDIM / VICTORIA AMORIM RODRIGUES.

Breno de Oliveira Pereira Breno
Assinatura do Professor



Relatório gerado por: kleybianek@gmail.com

Arquivos	Termos comuns	Similaridade
conclusao de curso.pdf X http://jkolb.com.br/questoes-processamento-distribuido	7	0,13
conclusao de curso.pdf X https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:It_should_be_noted	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://mpt.mp.br/pgt/noticias/resultados-da-atuacao-parametrizados-pelo-plano-de-acao-nacional-covid-19-prt-3-por-eixos-2.pdf	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/home-office-e-presencial-como-se-preparar-para-o-trabalho-hibrido,c46d078d516bae65002781c695267e6dpug13z09.html	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://www.gov.br/planalto/pt-br	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://mpt.mp.br/pgt/noticias/resultados-da-atuacao-parametrizados-pelo-plano-de-acao-nacional-covid-19-prt-19-por-eixos-4.pdf	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://diretorio.tol.pro.br/portal/sobre/www.planalto.gov.br 2Fcci vil_03 2FLEIS 2FL9394.htm	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://www.unitpac.com.br/paginas/presidente-antonio-carlos	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://www.passeidireto.com/arquivo/3736467/asd-aula-05-avaliando-aprendizado	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	
conclusao de curso.pdf X https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm	- Download falhou. HTTP response code: - Unsupported or unrecognized SSL message	