

OS IMPACTOS DAS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS EM DECORRÊNCIA DA COVID-19 NO BRASIL

Caio Chagas Januário¹

Mayara Cogo Freitas²

RESUMO

O surgimento da covid-19 assolou o mundo e diante disso, foram tomadas medidas de enfrentamento do estado de calamidade pública para a população. Na esfera trabalhista, houve a implementação da Medida Provisória nº 927/20, norma que modificou algumas regras trabalhistas para o período de pandemia. Seu principal objetivo, foi preservar o emprego e a renda dos trabalhadores por meio da mitigação dos impactos econômicos que decorreram do isolamento social, tratando de temas como a adoção do regime de teletrabalho, férias individuais e coletivas, banco de horas e diversos outros assuntos que serão abordados no momento oportuno. Ademais, diante das grandes mudanças repentinas que ocorreram na esfera trabalhista para superação do estado de calamidade pública no Brasil, inúmeros são os impactos e as consequências causadas pela inclusão e a posterior perda de vigência da referida espécie normativa.

Palavras-Chave: Covid-19; Medidas trabalhistas; Impactos; Consequências.

ABSTRACT

The emergence of covid-19 has plagued the world and in light of this, measures have been taken to deal with the state of public calamity for the population. In the labor sphere, Provisional Measure No. 927/20 was implemented, a rule that modified some labor rules for the pandemic period. Its main objective was to preserve the employment and income of workers by mitigating the economic impacts that resulted from social isolation, addressing issues such as the adoption of the teleworking regime, individual and collective vacations, hour bank and several other matters that will be addressed in due course. In addition, in view of the sudden changes that have taken place in the labor sphere to overcome the state of public calamity in Brazil, there are countless impacts and consequences caused by the inclusion and subsequent loss of validity of the said normative species.

Keywords: Covid-19; Labor measures; Impacts; Consequences.

¹ Acadêmico do curso de Direito da Faculdade Multivix de Cachoeiro de Itapemirim/ES.

² Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Direito Civil. Professora e orientadora da Faculdade Multivix das Unidades de Castelo/ES e Cachoeiro de Itapemirim/ES.

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, é de todo oportuno frisar que o presente artigo visa demonstrar de forma clara, objetiva e detalhada quais foram os principais impactos causados pelas medidas trabalhistas que foram adotadas no decorrer da pandemia com o objetivo de enfrentar o estado de calamidade pública. Ademais, sabe-se que a covid-19 desencadeou drásticas mudanças em todos os setores, principalmente no setor econômico dos países.

No Brasil, fez-se necessária a declaração do estado de calamidade, após o grande avanço da doença no país, fazendo com que os governantes adotassem diversas modificações legislativas, para que a população conseguisse enfrentar esse período de pandemia.

Dentre tais mudanças, encontramos as medidas adotadas na seara trabalhista, a serem utilizadas pelos empregadores com a finalidade de preservar o emprego e a renda de seus funcionários. Nesse sentido, foi editada e publicada a Medida Provisória nº 927 em 20 de março de 2020, que começou a produzir efeitos no dia 22 do mesmo mês.

É notório que no âmbito da justiça do trabalho as mudanças ocorrem constantemente, o que pode vir a gerar insegurança perante os trabalhadores e aos empregadores. Outrossim, a referida Medida Provisória só produziu efeitos até o dia 19 de julho de 2020. Dessa forma, as alterações aconteceram na esfera trabalhista, podem gerar dúvidas ao empregador sobre suas obrigações bem como ao trabalhador no que diz respeito aos seus direitos (DELGADO; DELGADO, 2017).

Assim, diante das grandes alterações que ocorreram na esfera trabalhista, principalmente com a inclusão e a posterior perda de vigência da Medida Provisória nº 927/20, resta a seguinte dúvida: Quais são os impactos e as consequências causadas pelas medidas trabalhistas que foram adotadas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19 com a sua posterior revogação? É de todo oportuno mencionar que tal questionamento é o problema da pesquisa do referido artigo. Portanto, o objetivo geral é demonstrar a importância de se estabelecer quais foram os impactos causados nos empregados e empregadores pelas alterações trabalhistas que foram adotadas após a implementação da Medida Provisória nº 927/20 e sua posterior perda de validade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, traz todos os direitos do trabalhador, portanto, é de suma importância que os trabalhadores entendam seus direitos e saibam das principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista, para que possam reivindicar seus direitos quando for necessário.

Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, é fundamental para a solução de conflitos e um de seus maiores interesses é definir de forma pacífica a relação entre os trabalhadores e seus empregadores.

No que concerne aos princípios do Direito do Trabalho, devemos destacar o princípio da proteção, uma vez que este possui a finalidade de proteger e garantir dignidade ao empregado, na tentativa de conter a desigualdade existente entre o empregado e seu empregador.

Nesse sentido, a metodologia do presente artigo, quanto à definição de sua abordagem, será utilizada a abordagem qualitativa, onde serão utilizadas pesquisas, narrativas escritas e/ou faladas por doutrinadores ou ainda, da própria legislação.

A pesquisa possui sua natureza aplicada, uma vez que visa aumentar o conhecimento da população acerca do tema, o objetivo da pesquisa é de forma exploratória, considerando que o tema é pouco explorado e existe a necessidade de ampliar o conhecimento dos leitores em relação ao tema e por fim, o principal procedimento a ser utilizado é a forma bibliográfica, com a inclusão de pensamentos de grandes autores, bem como a letra da lei, objetivando um melhor entendimento para os leitores (BODGAN; BIKLEN, 2003).

2 O QUE É A COVID-19 E QUAIS SÃO AS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS PARA O ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA NO BRASIL

Pertencentes à uma família de vírus responsáveis por causar infecções respiratórias que podem apresentar sintomas de um comum resfriado ou de doenças consideravelmente mais graves, o novo coronavírus, descoberto recentemente dá causa à covid-19, denominada SARS-Cov-2. A contaminação

pelo novo coronavírus pode causar as infecções de forma assintomática, ou seja, sem sintomas, ou a evolução da infecção para um quadro clínico grave que poderá gerar o óbito. A covid-19 possui sintomas comuns tais como febre, coriza, tosse, dor de garganta e grande dificuldade para respirar e estes sintomas podem sofrer a variação de uma gripe à uma severa pneumonia (LEMOS, 2020).

Oficialmente, a descoberta do primeiro caso de covid-19 ocorreu no dia 19/12/2019 na China. No mês de fevereiro de 2020 a covid-19 chegou ao Brasil, assim como se espalhou por diversos países, o que desencadeou uma pandemia. O índice de mortalidade pela covid-19 aumentou em curto espaço de tempo nos países onde foram descobertos os primeiros casos, assim, o isolamento social foi a melhor solução que o governo encontrou para prevenir a disseminação da doença. As mudanças ocorreram de forma repentina, tendo em vista a urgência da implementação de medidas preventivas (LEMOS, 2020).

Com o surgimento da pandemia no Brasil, o governo adotou diversas medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decretado. As medidas trabalhistas foram impostas por meio de uma Medida Provisória com o intuito de se tornar o mais flexível possível as normas de relação trabalhista. Para tal, a norma implementada foi a Medida Provisória nº 927/20, editada em 22/03/2020 (BRASIL, 2020).

Via de regra, o prazo de vigência de uma medida provisória é de 60 dias, prazo esse prorrogável por igual período e, quando não convertida em lei, o Congresso Nacional elabora a regra após a edição da decisão do poder Legislativo para elencar todos os efeitos jurídicos que serão produzidos no período de vigência da medida provisória. A Medida Provisória nº 927/20 teve encerrado o seu prazo de vigência em 19 de julho de 2020 pelo Presidente da República Jair Bolsonaro (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020).

O regime de teletrabalho está elencado dentre uma das alterações movidas pela Medida Provisória nº 927/20, neste regime, tornou-se facultativo o empregador alterar o regime de trabalho do empregado de forma presencial para a que seja cumprido em home office, ou seja, em sua residência. Assim, a Medida Provisória nº 927/20 dispôs sobre regras quanto a esse regime, assim, em até 30 dias da data em que ocorrer a mudança do regime as partes deverão

assinar um termo por escrito, onde fica estabelecido a responsabilidade de ambos acerca do reembolso ao empregado de eventuais despesas decorrentes do trabalho e até mesmo da eventual aquisição ou necessária manutenção de equipamentos de trabalho (BRASIL, 2020).

De acordo com a Medida Provisória nº 927/20, as férias individuais poderiam ser antecipadas mesmo que o empregado não tenha de forma completa o seu período aquisitivo, de forma que o empregador possa conceder férias principalmente aos trabalhadores que se enquadrem no grupo de risco de morte no caso de infecção por coronavírus e as férias deverão ser de no mínimo, 05 dias, sendo facultado ao empregador conceder a antecipação das férias dos anos subsequentes. O período para a empresa comunicar o empregado é de antecedência mínima de 48 horas, de forma escrita ou eletrônica (JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020).

O capítulo IV da MP nº 927/20 versou sobre as férias coletivas, onde tornou possível que o empregador concedesse férias coletivas a seus empregados, desde que os trabalhadores fossem comunicados em pelo menos 48 horas de antecedência sendo que as férias coletivas poderiam ser concedidas sem que houvesse o limite de 02 períodos por ano e o número mínimo de dias para a concessão. A comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores e ao Ministério da Economia são requisitos para a concessão das férias coletivas, porém, foi uma decisão implementada pela MP nº 927/20 a dispensa da comunicação (BRASIL, 2020).

Os feriados não religiosos podiam ser antecipados aos empregados após a implementação da MP nº 927/20, o que deveria ser informado aos empregados com antecedência mínima de 48 horas do dia em que a folga fosse ser concedida, apontando expressamente qual feriado seria antecipado. Os feriados religiosos poderiam ser antecipados desde que houvesse a prévia concordância, de forma expressa e individual por escrito do empregado (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020).

A criação do sistema de forma especial de compensação de horas se tornou possível no regime de banco de horas, assim, o banco de horas que a Medida Provisória nº 927/20 possibilitou enseja a compensação das horas que

são devidas em até 18 meses. Tratando-se de compensação de jornada, a forma desta deverá ser definida pela empresa, onde a mesma cumprir o limite diário de 2 horas extras, sem contar o dia de trabalho em que houver mais do que 10 horas de atividades laborais (JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020).

Dentre as medidas implementadas pela Medida Provisória nº 927/20 está a suspensão da obrigatoriedade de exigências administrativas que tratem da saúde e segurança do trabalho, onde suspende que seja obrigatória a realização de exame médico ocupacional, com a exceção dos empregados que o médico considere essencial a sua realização (BRASIL, 2020).

O Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) pôde ter seu pagamento suspenso pelos empregadores do mês de março a maio de 2020, com a possibilidade de parcelamento a partir do mês de julho de 2020, em até 06 parcelas, desde que todas as informações necessárias fossem declaradas até o dia 20/06/2020 e, caso ocorresse alguma demissão pela empresa neste período, a mesma deveria fazer o recolhimento dos valores devidos de FGTS sem a eventual aplicação da multa por atraso no recolhimento (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020).

A Medida Provisória nº 927/20 gerou grandes impactos nas atividades dos profissionais da área da saúde, bem como a permissão para prorrogar a jornada de trabalho; a permissão para o empregador suspender de forma unilateral, as férias ou as licenças; a suspensão da obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais e a possibilidade de laborar em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

A Medida Provisória nº 927/20 possibilitou prorrogação das Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos que estiverem vencidos ou que fossem vencer no período que perdurasse o estado de calamidade pública, pelo prazo de 90 dias, ficando a critério do empregador tal negociação (BRASIL, 2020).

No período de vigência da Medida Provisória nº 927/20, o empregado que eventualmente fosse contaminado pelo novo coronavírus, não teria a doença considerada como do trabalho, exceto se houvesse a comprovação do nexo de

causalidade. Em setembro de 2020, houve a implementação da Portaria nº 2.309, de 28 de agosto de 2020, onde a contaminação pela covid-19 foi considerada doença ocupacional relacionada ao ambiente de trabalho, porém, a norma foi revogada no dia seguinte pela Portaria nº 2.345, de 02/09/2020 (BRASIL, 2020).

A suspensão do contrato de trabalho tornou-se possível, onde tinha como objetivo o direcionamento dos trabalhadores para sua qualificação no período de crise. A suspensão acarretava a possibilidade do não pagamento do salário do empregado e outros benefícios elencados na MP nº 927/20 por um período de até 04 meses, fato que gerou instabilidade financeira e frustração em muitos trabalhadores (CARVALHOSA; KUYVEN, 2020).

Outrossim, as medidas trabalhistas implementadas por meio da Medida Provisória nº 927/20 teriam a vigência prevista enquanto durasse o estado de calamidade pública no território nacional, que foi declarado até 31/12/2020. Ocorre que as medidas Medida Provisória nº 927/20 perdeu sua validade em 19 de julho de 2020, tendo em vista que a referida norma gerou controvérsias entre as entidades de classe e os parlamentares, o que desencadeou uma série de ações diretas de inconstitucionalidade no STF – Supremo Tribunal Federal (JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020).

3 OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELAS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS PELA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/20

As empresas voltaram a adotar as normas dispostas na legislação trabalhista após a perda da vigência da Medida Provisória nº 927/20, porém, é válido destacar que todas as medidas que foram impostas na vigência da referida Medida Provisória, encontram-se válidas e produzindo os devidos efeitos legais (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Todavia, a Medida Provisória nº 927/20 trouxe muitas mudanças no que concerne à saúde do trabalhador, bem como novidades nas atividades de rotinas dos trabalhadores, sendo uma delas a permissão ao empregador para a suspensão unilateral das férias ou licença dos profissionais da área da saúde ou

ainda, daqueles que atuam em funções essenciais, o que deveria ser realizado por meio de uma comunicação formal ao trabalhador (BELMONTE; MARTINEZ; MARANHÃO, 2020).

Ademais, ainda que o trabalhador seja da área da saúde, este não pode ser obrigado a voltar a laborar, uma vez que convocar o trabalhador que se encontra em período de afastamento tendo como motivo licenças ou férias é uma regra que deverá garantir que a convocação do trabalhador não lhe traga prejuízos, sejam eles financeiros, sociais, familiares ou emocionais (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Ao inovar com a suspensão da obrigatoriedade de realização pelo empregado dos exames médicos clínicos, ocupacionais e complementares, podemos notar que ao redigir a norma não se foi priorizada a saúde do trabalhador, tendo em vista que os exames periódicos possuem a função de avaliar e acompanhar o estado de saúde dos trabalhadores, o que não é possível com a suspensão da obrigatoriedade da realização dos referidos exames. Ademais, a Medida Provisória nº 927/20 preconiza que os exames poderão ser realizados no prazo de até 60 dias, que terão início a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública, ou seja, havendo prorrogação desses efeitos, impossível será determinar a data em que os trabalhadores passarão pela avaliação médica (NOLETO, 2018).

Assim, nota-se que o legislador agiu de forma incorreta ao elaborar a norma sem pensar nas consequências que a aplicação desta poderia trazer, uma vez que a não realização dos exames para a avaliação do estado de saúde do trabalhador pode lhe acarretar grandes prejuízos. Os trabalhadores da área de saúde correm ainda mais riscos, tendo em vista que diariamente são expostos ao risco biológico e oferecem assistência às pessoas doentes, o que eleva a possibilidade de infecção de alguma doença (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

A postergação da data para a realização dos exames que são considerados necessários é uma ação que refletirá de forma negativa na vida do trabalhador. Como é possível adiar para o ano subsequente a realização de exames necessários que são realizados para a monitoração do estado de saúde

do trabalhador sem que isso afete de forma negativa a sua saúde? A resposta é simples, não é possível (CORREIA, 2018).

A Medida Provisória nº 927/20 estabeleceu que os casos de contaminação pelo coronavírus não seriam considerados como ocupacionais, trazendo como exceção a comprovação do nexo de causalidade, o que é inconstitucional, uma vez que a referida norma retira a obrigatoriedade dos exames médicos supramencionados, assim, a referida norma é responsável pela redução da proteção da saúde do trabalhador (BRASIL, 1988).

Não obstante, a referida norma estabeleceu que nos casos em que houver a contaminação pela covid-19 no trabalho, o empregado deveria comprovar que sua infecção ocorreu durante a prestação do serviço, o que é impossível, uma vez que os empregados se encontravam afastados das realizações dos exames médicos que atestam seu estado de saúde durante o seu trabalho e, para que haja a identificação do período em que ocorreu a contaminação do trabalhador, este deveria ser submetido a exames. Sendo assim, não há como o empregado comprovar que foi infectado em momento de labor, uma vez que lhe foi suprimida sua ferramenta de comprovação, o que gera uma incongruência quando a referida norma exige do trabalhador a comprovação do momento em que este foi infectado (LEITE, 2018).

Outro ponto impactante que a Medida Provisória nº 927/20 trouxe foi a possibilidade de aplicação da jornada de trabalho 12X36 mediante acordo individual coletivo mesmo que seja para atividades insalubres e a compensação das horas extras em prazo de 18 meses a contar da data em que se encerrar o estado de calamidade pública, o que nitidamente torna-se inconstitucional e prejudicial à saúde do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 dispõe sobre todos os direitos do trabalhador e entre eles está o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais de trabalho, onde será facultativa a compensação de horários e a redução da referida jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva (ROMAR, 2018).

Outrossim, é de conhecimento populacional que a saúde do trabalhador é uma garantia fundamental que possui previsão Constitucional, assim, as jornadas de trabalho que ocorrerem de forma excessiva trazem graves

consequências à saúde do trabalhador, o que poderá levar ao posterior adoecimento mental e/ou físico. O disposto na Medida Provisória nº 927/20 contraria completamente o disposto na Constituição Federal de 1988, uma vez que permite que o empregado tenha seu direito suprimido no que concerne à sua jornada de trabalho e ainda, a referida norma afastou a participação de forma completa dos sindicatos dos trabalhadores na negociação que se tratar do aumento da jornada de trabalho, o que também está de forma contrária à Carta Magna (BRASIL, 1988).

Contudo, as normas impostas pela implementação da Medida Provisória nº 927/20 violaram os princípios e direitos fundamentais do trabalhador, ignorando a possibilidade de adoecimento por excesso de trabalho e o aumento do desgaste físico e mental dos trabalhadores da área da saúde que excederam as 12 horas de trabalho. Considerando que esses impactos ocorreram de forma repentina e no momento em que os trabalhadores vivenciavam uma grande pressão psicológica ao se deparar com uma pandemia, as normas estabelecidas pela Medida Provisória nº 927/20 colaboraram para o aumento significativo de exposição dos empregados à contaminação da covid-19 e de outras doenças (DELGADO; DELGADO, 2017).

Assim, considerando os fatos supramencionados, resta evidente que as normas estabelecidas na Medida Provisória nº 927/20 são nocivas ao trabalhador, tendo em vista que há a supressão de seus direitos constitucionais, o descaso com sua saúde física e mental e ainda, a exposição do trabalhador da área da saúde de forma imprudente à doenças com o aumento de sua jornada e a supressão da realização dos exames essenciais, o que posteriormente, pode gerar graves e irreversíveis consequências à saúde física e/ou mental do trabalhador (KOHLS; DUTRA, 2020).

A revogação da Medida Provisória nº 927/20 gerou muitas controvérsias, no que tange à validade dos atos jurídicos realizados durante o período de vigência da mesma, estes permaneceram válidos mesmo após a perda da vigência da Medida Provisória nº 927/20, uma vez que tais espécies legislativas não tem o condão de retroagir, conforme disposto na Constituição Federal de 1988. Assim, ainda que fosse implementada uma nova medida provisória e esta

estabelecesse que os contratos de trabalho que foram suspensos de acordo com a medida provisória revogada não continuariam com sua validade, não haveria a retroação da lei (BRASIL, 1988).

4 A VISÃO DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 927/2020 PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Após a decretação do estado de calamidade pública em decorrência no novo coronavírus, inúmeras Medidas Provisórias passaram por edições visando a garantia de emprego e estabelecendo algumas medidas excepcionais que poderiam ser adotadas pelo empregador no período de sua vigência. O STF – Supremo Tribunal Federal, suspendeu, no dia 29 de abril de 2020 a eficácia dos artigos 29 e 31 da Medida Provisória nº 927/20 (JÚNIOR; GASPAR; COELHO; MIZIARA, 2020).

O Plenário do Supremo Tribunal Federal suspendeu o artigo 29 da Medida Provisória nº 927/20 que preconizava que não seria considerada doença ocupacional a contaminação dos trabalhadores pelo novo coronavírus, tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal entende que a covid-19 deve ser listada como doença ocupacional (BRASIL, 2020).

Todavia, a Portaria nº 2.309, publicada no dia 01/09/2020, estabeleceu a atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), elencando como doença ocupacional a infecção do trabalhador pelo novo coronavírus. Ocorre que no dia 02/09/2020, a Portaria nº 2.345 foi publicada e revogou a Portaria nº 2.309/20 (BRASIL, 2020).

O Supremo Tribunal Federal considera a covid-19 como doença ocupacional ainda que tenha ocorrido a revogação da Portaria nº 2.309/20, justificando que o ônus da prova incumbe ao empregador, onde este deverá evidenciar que o empregado não foi infectado pelo novo coronavírus em seu ambiente laborativo ou ainda, que a enfermidade não transcorreu do exercício de sua atividade de trabalho (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

De acordo com o Supremo Tribunal Federal, o empregador também tem o ônus de provar que adere às medidas de segurança do trabalho e ainda, de

medicina e higiene do trabalho, tendo como obrigação efetuar a entrega dos EPI's – Equipamentos de proteção individual para os empregados e passar informações acerca das formas de prevenir a contaminação pelo novo coronavírus. Além disso, o Supremo Tribunal Federal entende que exigir do empregado a comprovação do momento que este foi acometido pela doença é impossível, tendo em vista que não é possível definir data, horário e local em que a doença foi contraída (BRASIL, 2020).

Na visão do Supremo Tribunal Federal, se for reconhecido o nexo de causalidade de forma Judicial, estabelecendo que o empregado foi acometido pela enfermidade em seu ambiente laborativo ou ainda, que a enfermidade decorreu do exercício do seu trabalho, o empregador poderá sofrer consequências como a estabilidade no emprego do trabalhador em seu por 12 meses e ainda, o risco de ajuizamento de uma reclamação trabalhista pelo empregado pleiteando danos morais e materiais em razão de uma doença ocupacional (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Ademais, ocorreu a suspensão do artigo 31 Medida Provisória nº 927/20, que estabelecia um limite para a atuação dos auditores fiscais do trabalho em sua atividade de orientação. O Supremo Tribunal Federal entendeu que não existem motivos plausíveis para a suspensão do trabalho dos auditores fiscais, uma vez que diminuir a fiscalização durante a pandemia atenta contra a saúde do trabalhador (JÚNIOR; GASPARG; COELHO; MIZIARA, 2020).

Os ministros do Supremo Tribunal Federal analisaram 07 Ações Diretas de Inconstitucionalidade, ajuizadas pelos seguintes partidos: ADI nº 6.344 – Partido Democrático Trabalhista (PDT); ADI nº 6.346 – Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM); ADI nº 6.344 – Rede Sustentabilidade; ADI nº 6.348 – Partido Socialista Brasileiro (PSB); ADI nº 6.349 – Partido Comunista do Brasil (PCdoB); ADI nº 6.352 – Solidariedade e ADI nº 6.354 – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI) (BRASIL, 2020).

Assim, por voto da maioria dos ministros do Supremo Tribunal Federal, foram suspensos os artigos 29 e 31 da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 e, sob justificativa, o Supremo Tribunal Federal alegou que o disposto

nos referidos artigos afronta os direitos e as garantias fundamentais dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação da Medida Provisória nº 927/20 acarretou grandes prejuízos ao trabalhador, no que tange aos aspectos financeiros, físicos e emocionais. Conforme demonstrado acima, as mudanças repentinas e impróprias impostas pela referida norma são plenamente prejudiciais ao trabalhador. Analisando minuciosamente os pontos defendidos pela norma citada, restou claro e comprovado que houve a supressão dos princípios e direitos fundamentais do trabalhador quando a norma foi implementada. Ademais, de que forma poderia ser benéfica ao trabalhador uma norma que impõe risco à sua saúde?

Considerando a possibilidade de exceder o limite diário de horário de trabalho que trouxe a Medida Provisória nº 927/20, as normas estabelecidas ignoram o aumento significativo da possibilidade de adoecimento do trabalhador por excesso de trabalho, bem como o grande desgaste físico e mental do trabalhador, o que no caso dos trabalhadores da área da saúde, poderiam ocorrer erros técnicos ao executar as manobras necessárias e assim, prejudicar ainda uma 3ª pessoa, o paciente. Ora, o profissional que não possui boas condições físicas e psíquicas por estar cansado e sobrecarregado, logicamente não conseguirá exercer de forma precisa o seu trabalho.

Não obstante, as normas impostas demonstraram não se preocupar com o prejuízo do sustento do trabalhador e de sua família, uma vez que permitiu de forma irracional a suspensão do contrato de trabalho com a consequente suspensão da remuneração em um período de grande frustração, medo, tristeza e pressão psicológica, que é a pandemia. É preocupante a adoção de uma norma que suprima os direitos dos trabalhadores de forma severa e com alterações inconstitucionais que obrigam que o empregado suporte diversas consequências negativas que podem lhe acarretar problemas irreversíveis à sua saúde.

Assim, após estabelecer os impactos e as consequências causadas pelas medidas trabalhistas adotadas para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente da covid-19 no Brasil, restou evidenciado que a implementação da Medida Provisória nº 927/20 acarretou grandes prejuízos ao trabalhador e considerando que o que foi adotado no período de sua vigência possui validade jurídica, os prejuízos se estendem ainda que a norma não tenha mais validade. Ademais, ao impedir a participação do sindicato dos trabalhadores nos casos que versarem sobre a extensão da jornada de trabalho, a norma se mostra inconstitucional e ofende os direitos e a dignidade do empregado.

6 REFERÊNCIAS

BODGAN, Robert C. BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**: uma introdução à teoria e aos métodos. 12 ed. Porto: Porto, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. MARTINEZ, Luciano. MARANHÃO, Ney. **Direito do trabalho na crise da covid-19**. Salvador: Juspodivm, 2020.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. Brasília: Senado Federal, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Medida provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo decreto legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente de coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 22 de mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 03 out. 2020.

BRASIL. Portaria n. 2.309, de 28 de agosto de 2020. Altera a portaria de consolidação n. 5/gm/ms, de 28 de setembro de 2017, e atualiza a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT). **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 28 de ago. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.309-de-28-de-agosto-de-2020-275240601>>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Portaria n. 2.345, de 2 de setembro de 2020. Torna sem efeito a portaria n. 2.309/gm/ms, de 28 de agosto de 2020. **Diário Oficial da República**

Federativa do Brasil. Brasília, 2 de set. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.345-de-2-de-setembro-de-2020-275488423>>. Acesso em: 20 out. 2020.

CARVALHOSA, Modesto. KUYVEN, Luiz Fernando. **Impactos jurídicos e econômicos da covid-19**. São Paulo: Revista dos tribunais, 2020.

CORREIA, Henrique. **Resumo de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Jus Podivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.

JÚNIOR, Antônio Umberto de Souza. GASPAR, Danilo Gonçalves. COELHO, Fabiano. MIZIARA, Raphael. **Medida provisória 927/2020 comentada artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos tribunais, 2020.

KOHL, Cleize. DUTRA, Luiz Henrique. **Direito do trabalho**: teoria e prática. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2020.

KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Reforma trabalhista no brasil**: promessas e realidade. 1 ed. São Paulo: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEMO, Alberto dos Santos de. **Covid-19**: guia prático de infectologista. São Paulo: Manole, 2020.

MARTINEZ, Luciano. POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: Saraiva, 2020.

NOLETO, Eliezer de Queiroz. **Clt**: consolidação das leis do trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.342**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5880968>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.344**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881143>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.346**. Relator: Ministro Marco Aurélio.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881206>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.348**. Relator: Ministro Marco Aurélio.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881596>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.349**. Relator: Ministro Marco Aurélio.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881597>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.352**. Relator: Ministro Marco Aurélio.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5881916>>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 6.354**. Relator: Ministro Marco Aurélio.
Disponível em:
<<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5882545>>. Acesso em: 14 nov. 2020.