



Publicada



2022

## OS IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS DO COVID-19 NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS<sup>1</sup>

MENDES, Rodrigo Ferreira - [rmendescontabil@gmail.com](mailto:rmendescontabil@gmail.com)<sup>2</sup>

### RESUMO

O artigo aborda as mudanças das relações trabalhistas devido a pandemia de COVID-19, que pôs o mundo em quarentena, à luz das Medidas Provisórias (MPs) 927/20, 928/20, 1045/21 e 1046/21. Dessa forma, o presente estudo tem o objetivo geral de revisar a CLT vigente, e, concomitantemente, analisar os impactos legais das MPs supracitadas nas relações trabalhistas, observando quais são as principais consequências atribuídas às organizações e seus colaboradores. Os objetivos específicos deste trabalho são analisar as MPs 927/20 e 928/20 aprovadas em março de 2020, que visam flexibilizar as obrigações trabalhistas e dilatação de prazos dentro das relações empregatícias, verificar a jornada de trabalho e seu registro, projetar as principais consequências das medidas alternativas e expor as obrigações do empregador para implementação das mesmas. O estudo delimitou-se a estudar as relações de trabalho do ponto de vista jurídico e trabalhista. Portanto, o referencial teórico é totalmente baseado em leis, leis complementares e novas medidas provisórias trabalhistas, assim como na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

<sup>1</sup> Artigo apresentado para Conclusão do Curso de Psicologia MBA em Gestão Estratégica de Pessoas, Faculdade PIO XII – ES.

<sup>2</sup> Graduado em Ciências Contábeis em Faculdade PIO XII

## 1 INTRODUÇÃO

---

O Corona vírus é uma família de vírus, que causam infecções respiratórias, provocando uma doença conhecida como COVID-19. Em dezembro de 2019, o surto de uma doença infecciosa no interior de Wuhan na China, repercutiu no mundo todo como um novo vírus desconhecido (OMS, 2020). No entanto, o registro das incidências dos sintomas podem ser leves ou severas, associando o vírus a outras doenças respiratórias, como a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS), que causam infecções respiratórias que variam do resfriado comum a complicações mais graves (DUARTE, 2020; SILVA; SILVA, 2020).

Em 2019, a Organização Mundial de Saúde (OMS) registrou casos decorrentes nos seis continentes do mundo, repercutindo numa escala de gravidade, o pior dos cenários de uma crise sanitária, quando uma epidemia se espalha por diversas regiões do planeta, caracterizando-se como uma pandemia. A pandemia está relacionada a um caso de doenças causadas por um tipo de micro-organismo, amplamente disseminado no mundo todo, que acompanham toda a trajetória da humanidade, desde o início de sua existência, como, por exemplo, a Gripe Espanhola (1918-1920) ou a Gripe Aviária (2003-2004) (COSTA; MERCHAN-HAMANN, 2016).

Dentre as estratégias de prevenção e controle, a adoção do isolamento social trouxe impactos positivos e negativos para toda a população mundial, no que tange a difusão e a aparição de novos casos, entretanto, é inevitável os consequentes danos psicológicos provocados aos indivíduos que lidam com o enfrentamento de um período crítico, que afeta as relações sociais e as mais diversas esferas da vida humana (FARO, 2020).

A existência de um mundo pré-pandemia rompeu a linha tênue entre o público e o privado, onde os espaços sociais eram delimitados com características próprias e que se distinguiam entre si. Logo, os espaços para o trabalho, lazer e a família eram diferenciados por meio de suas características espaciais e temporais (SILVA; SILVA, 2020). A partir dessas considerações, intensifica-se uma série de instabilidades que atingem diretamente as relações de trabalho, trazendo uma reflexão sobre a fragilidade das relações sociais, o agravamento de uma crise econômica e o impacto na vida financeira dos indivíduos, assim como a diminuição dos serviços coletivos e a diminuição da vida social pela adoção do home-office, que já se inter cruzam pela permanência do ambiente doméstico e laboral. Surge, então, uma problemática inicial: Quais os impactos das mudanças trabalhistas e suas respectivas consequências nas relações de trabalho?

O artigo aborda as mudanças das relações trabalhistas devido a pandemia de COVID-19, que pôs o mundo em quarentena, à luz das Medidas Provisórias (MPs) 927/20, 928/20, 1045/21 e 1046/21. Dessa forma, o presente estudo tem o objetivo geral de revisitar a CLT vigente, e, concomitantemente, analisar os impactos legais das MPs supracitadas nas relações trabalhistas, observando quais são as principais consequências atribuídas às organizações e seus colaboradores. Os objetivos específicos deste trabalho são analisar as MPs 927/20 e 928/20 aprovadas em março de 2020, que visam flexibilizar as obrigações trabalhistas e

dilatação de prazos dentro das relações empregatícias, verificar a jornada de trabalho e seu registro, projetar as principais consequências das medidas alternativas e expor as obrigações do empregador para implementação das mesmas.

O estudo delimitou-se a estudar as relações de trabalho do ponto de vista jurídico. Portanto, o referencial teórico é totalmente baseado em leis, leis complementares e novas medidas provisórias trabalhistas, assim como na Constituição Federal, a partir de uma perspectiva jurídica-trabalhista.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A história da evolução humana perpassou diversas formas e momentos que marcaram o início do trabalho na humanidade. Em todo período remoto da história, o homem primitivo é conduzido pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, lutando contra o ambiente externo, nas quais o seu corpo era o instrumento de trabalho. Na Pré-História, no período da Pedra Lascada, o trabalho era proposto como uma luta da espécie humana pela sobrevivência. Posteriormente, se instala o sistema de trocas e o regime de utilização para o proveito próprio do trabalho alheio, cujo trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalhador da Idade Antiga, a princípio, na Grécia e na Roma

Antiga, onde o trabalhador não tem direitos e é considerado uma propriedade, um objeto humano coisificado, que estava a favor dos seus donos ou do próprio Estado (MARTINS, 2020).

Com o passar do tempo, o trabalhador passa a ser reconhecido, surgindo leis que garantem os seus direitos, o surgimento do Direito do Trabalho aconteceu com o desenvolvimento das relações em comunidades e com a Revolução Industrial no século XVIII, por reconhecimento do trabalho como venda de serviço ou como força de trabalho. Com a chegada da máquina a vapor, houve uma substituição da força humana nos trabalhos braçais, no entanto, impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Já no século XIX, o Direito do Trabalho visava diminuir a violência a

mulheres e crianças no espaço de trabalho, que discorriam exigências descabidas e desumanas (VAN DER LINDEN, 2009; DELGADO, 2019).

Na França, ocorre o movimento para instauração da Liberdade de Associação como um direito fundamental, que se tornou um pontapé inicial para a criação dos sindicatos, e, por conseguinte, surge o primeiro Ministério do Trabalho (MARTINS, 2020). No início do século XX, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) instaura um marco no Direito do Trabalho. Mas, foi somente em 1917, no México, que é reconhecida a primeira constituição que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores, em que nos seus artigos 1,2 e 3 estabelecia-se: a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho para menores de 12 anos, a limitação da jornada para menores de 16 anos para 6 horas diárias, o descanso semanal, a proteção a maternidade, o direito ao salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra acidentes no trabalho, o direito de sindicalização, o direito de greve e a conciliação e arbitragem de conflitos, o direito a indenização e seguros sociais (DELGADO, 2019).

No Brasil, o Direito do Trabalho foi influenciado por uma série de fatores internos e externos, que atravessam as

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2019), a hierarquia das normas legais na perspectiva jurídica-trabalhista no Brasil acompanha historicamente uma série de mudanças, desde a Portaria n. 3214, de 08

mudanças políticas e econômicas que ocorriam na Europa, como por exemplo, o fim da exploração da mão de obra gratuita e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Em 1919, o Brasil assumiu o compromisso internacional de participar da OIT, que implica no comprometimento com as normas trabalhistas. Em sequência, os movimentos operários, das quais participavam imigrantes influenciados pelas ideias políticas europeias, protagonizaram inúmeras greves, pressionando as autoridades na garantia de melhores condições de trabalho. Os efeitos da Primeira Guerra Mundial impulsionaram um surto industrial em diversas regiões brasileiras, proporcionando a criação de milhares de novas fábricas e a contratação de novos operários. Para tanto, a política trabalhista de Getúlio Vargas, abrangeu elementos primordiais para o aprimoramento das leis trabalhistas, a começar pela fundação da Confederação Brasileira do Trabalho (CBT) em 1912 durante o 4º Congresso Operário Brasileiro, a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930 e a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em 1943 (DELGADO, 2019).

## 2.2 APARATO LEGAL TRABALHISTA

de Junho de 1978, que regulamentou a Lei n. 6514, de dezembro de 1977, que retrata a CLT, onde tal portaria emitida pelo Ministério do Trabalho, aprova e dá valor legal as normas regulamentadoras

trabalhistas, isso é, relativas a segurança e medicina do trabalho, que entraram em vigor após a publicação dessa portaria. A elaboração das normas é de responsabilidade de um grupo tripartite, representante dos trabalhadores (Sindicatos e CUT), empresas (Confederações Nacionais e os grupos de Transporte, Agricultura e Comércio) e governos (Ministério do Trabalho e FUNDACENTRO), com o objetivo de escutar todos os grupos interessados na atividade econômica em questão, além da segurança e saúde do trabalhador.

No contexto da pandemia, o estado de calamidade pública entrou em vigor no início de 2020 até 31 de dezembro de 2020, conforme Decreto Legislativo Nº6. Desde a Constituição Federal de 1988, o Artigo 62 que trata das Medidas Provisória compreende determinações que tem força de lei e vigência imediata, editadas pelo Presidente da República em casos de relevância e urgência, até que sejam convertidas em lei pelo Congresso Nacional (BRASIL, 1988).

No ano de 2020, a Medida Provisória, nº 927, de 22 de março de 2020, promulgada no contexto da pandemia, apresenta medidas trabalhistas de enfrentamento ao Corona vírus, apresentando num estado de calamidade pública, contingente a Lei 13.979, que dispõem sobre o estado de emergência em saúde pública, reconhecendo a importância internacional já atuada pela

Organização Mundial da Saúde (OMS) referente a adoção de alternativas trabalhistas para o enfrentamento da crise (BRASIL, 2020a).

De acordo com a MP 927 (BRASIL, 2020b), o empregado e empregador poderão firmar um acordo individual e por escrito, afim de garantir a permanência do vínculo empregatício, sem a participação dos sindicatos, tendo uma autonomia completa, respeitando os devidos limites constitucionais.

Dentre as medidas possíveis entabuladas pelos empregadores: a) o teletrabalho; b) a antecipação de férias individuais; c) a concessão de férias coletivas; d) aproveitamento e antecipação de feriados; e) banco de horas; f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho (exames ou tratamentos); g) o diferimento do recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) (BRASIL, 2020b).

O QUADRO 1 demonstra o agrupamento de dados comparativos aplicados a MP 927 e 928 comparados a CLT, permitindo averiguar de forma eficiente as principais disparidades que impactam as relações trabalhistas, e, por conseguinte, discutir sobre os impactos e as consequências do COVID-19 para as relações trabalhistas, bem como a importância dessas novas perspectivas para as práticas trabalhistas no contexto pandêmico.

**QUADRO 1 - COMPARATIVO ENTRE AS NORMATIVAS DA CLT E A MP 927**

	<b>Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)</b>	<b>Medida Provisória (MP) 927/2020</b>
<b>Acordo individual de trabalho</b>	Combinação ou pacto entre o empregador e o empregado;	Com preponderância à lei (art. 2º);
<b>Teletrabalho</b>	Consentimento mútuo entre as partes, devendo constar expressamente no contrato de trabalho as devidas atividades e funções exercidas pelo empregado, num prazo de 15 dias.	O empregador determina de forma unilateral, dispensando a formalização do teletrabalho pelo acordo individual ou coletivo, com comunicação de 48h de antecedência, inclusive para estagiários e aprendizes (art. 4º e 5º)
<b>férias individuais</b>	A comunicação das férias individuais com 30 dias de antecedência, tendo direito às férias com no mínimo 12 meses de trabalho, com até 2 dias de pagamento antes do início do gozo.	Antecedência mínima de 48 horas por escrito ou por meio eletrônica para comunicar a antecipação das férias individuais dos empregados, o período para gozo não pode ser inferior a 5 dias corridos, pagamento dos haveres relativos às férias, com pagamento no 5º dia útil do mês subsequente ao gozo e terço constitucional até o prazo do adimplemento do 13º salário (arts. 6º a 9º);
<b>férias coletivas</b>	As férias coletivas compreendem o afastamento coletivo de todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, por um período mínimo de dez dias, contendo um prazo de comunicação prévia de 15 dias ao Ministério da Economia e ao devido sindicato da categoria profissional.	Sendo possível, férias coletivas fracionadas em mais de 2 períodos anuais e com duração inferior a 10 dias corridos, com comunicado de antecedência de 48h aos colaboradores e/ou sindicato da categoria (arts. 11 e 12);
<b>antecipação de feriados</b>	Consentimento mútuo entre ambas as partes, com antecipação de 48 horas, sendo formalizado pelo acordo individual os feriados religiosos e não religiosos (distritais, federais e municipais)	A antecipação de feriados não religiosos sem o consentimento do empregado (art. 13);

<b>banco de horas</b>	Banco de horas conta com três condições e prazos: anual (acordo ou convenção coletiva, compensação de 1 ano), semestral (acordo individual por escrito, compensação de 6 meses) e mensal (acordo individual por escrito ou tácito, compensação de no mínimo 1 mês).	Imposto pelo empregador, permitido ao empregador exigir até 2h extras diárias num período de 18 meses a contar do término do estado de calamidade pública (art. 14);
<b>diferimento de recolhimento</b>	Em condições normais, o recolhimento do FGTS se dá em até o 7º dia de cada mês com alíquota de 8% sobre a remuneração de acordo com os artigos 18 a 20 da Lei no8.036, de 11 de maio de 1990	Recolhimento parcelado do FGTS de março, abril e maio em até 6 parcelas com vencimento a partir de julho de 2020 (art. 19 a 25);
<b>convalidação</b>	-	Por meio das medidas adotadas pelos empregadores, desde que não contrárias a MP 927 e à Constituição Federal nos 30 dias que antecederam a sua edição;

Fonte: Adaptada a partir de Brasil (1943); Teixeira e Ávila (2021).

## 2.3 IMPACTOS E CONSEQUÊNCIAS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Conforme Neto, Cavalcante e Wenzel (2021), entende-se que a promulgação da Lei 13.979 e da MP 927, ainda permanecem alusivos à Constituição Federal e a CLT, das quais permanecem as mesmas normativas relacionadas às

relações e práticas trabalhistas, isso é, as medidas provisórias garantem medidas de flexibilidade trabalhista, porém, os direitos dos colaboradores permanecem os mesmos.

Neste contexto, é importante ressaltar que as normas não poderão ser livremente invocadas em qualquer conduta patronal adotada durante o período de calamidade pública ditada pela Covid-19. As flexibilizações em matéria de teletrabalho, férias individuais e coletivas, feriados, banco de horas, segurança e medicina do trabalho, “direcionamento para qualificação” e postergação dos recolhimentos do FGTS não de ter por propósito, sindicável e controlável tanto administrativa quanto judicialmente, o enfrentamento da crise causada pelo coronavírus e a finalidade de preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores (JUNIOR, 2021, p. 58).

Macedo, et al (2020) discutem os impasses da fragmentação em países federalistas no enfrentamento de crises econômicas e sanitárias, salientando a influência das divergências ideológicas e partidárias na repartição das esferas

governamentais (federal, estadual e municipal), demonstrando que as medidas efetivas foram realizadas pela coordenação das entes sub federativas (estadual e municipal) rente ao afastamento do ente federativo. Para os autores, essa

fragmentação fez com que os direcionamentos para o enfrentamento da crise pública fossem divergentes para todos os envolvidos: a população, as empresas e os consumidores.

Considerando o impacto das MPs 927/20 e 928/20 no enfrentamento da pandemia do COVID-19 para as organizações, serão discutidas as determinações que trouxeram impactos no campo trabalhista e os seus principais desdobramentos para as práticas trabalhistas.

Em primeiro momento, o Art. 4 da MP prevê a adoção de home-office pela maioria das empresas, o que antes não era visto com tanta frequência. Devido ao estado de urgência, houve uma alteração no regime do trabalho presencial para o teletrabalho, configurando trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, a critério do empregador. Nesse artigo, evidencia-se uma mudança no regime de trabalho, de forma que o trabalhador possa se adaptar aos novos moldes organizacionais, uma vez que o teletrabalho é existente desde a CLT, a partir do Art. 75-A ao Art. 75-E, a MP flexibilizou a questão do teletrabalho, enquanto a CLT aborda o mútuo consentimento entre empregador e empregado, a MP trata de uma medida unilateral, em que responsabiliza o empregador da decisão e dos prazos decorrentes.

No que tange os profissionais de saúde, no Art. 7, consonante ao estado de calamidade pública, estabeleceu-se a suspensão das férias e das licenças não remuneradas, e, por conseguinte, no Art. 26, prorrogou-se a jornada de trabalho.

No que se refere a antecipação das férias, é notável que a MP 927 retirou a exigência e a obrigatoriedade dos doze (12) meses trabalhados para concessão das férias individuais, tendo a possibilidade de pagamento das férias e do adicional de formas separadas, podendo ser antecipadas ou postergadas de acordo com a necessidade do empregador, tendo prioridade os trabalhadores que fazem parte do grupo de risco do COVID-19.

De acordo com a CLT, nos casos de abono pecuniário de férias, também conhecido como venda das férias, os pedidos de conversão comprometem a decisão unilateral do empregado, diferentemente da MP 927, na qual o pedido de conversão adicional de um terço de férias em abono deve estar em concordância entre o empregado e o empregador (JUNIOR, 2021).

No Art. 11, aproveitamento e antecipação de feriados, os empregadores podem antecipar o gozo de feriados não religiosos, sendo estaduais, municipais, distritais e federais.

No Art. 14, da compensação de jornada por meio de banco de horas em favor do empregador ou do empregado, sejam positivos ou negativos, estabelecidos por acordos individuais ou coletivos, a compensação das horas no prazo de até dezoito meses posteriores ao término do estado de calamidade pública (JUNIOR, 2021).

Suspensão dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, excertos dos exames demissionais, o exame demissional tiver sido realizado há menos de 180 dias.



No Art. 16, os treinamentos podem ser realizados na modalidade de ensino a distância, cabendo ao empregador “observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança” (BRASIL, 2020b).

No diferimento do FGTS, o Art. 19 define a suspensão da exigibilidade do recolhimento desse benefício gozado pelos empregados, “nas competências de março a maio/2020, previsivelmente o período mais crítico da pandemia da Covid-19 no Brasil. A moratória legal contempla todos empregadores, indistintamente, e dispensa qualquer formalidade ou solicitação” (JUNIOR, 2021, p. 97).

No Art. 29, prevê que “os casos de contaminação pelo coronavírus (COVID-19) não serão considerados ocupacionais,

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 (BRASIL, 2020b).

No Art. 32, garante o acompanhamento e inserção no bojo da abrangência do presente decreto que rege as relações trabalhistas, as aplicações das seguintes medidas aos trabalhos de cunho temporário nas organizações, trabalho rural e trabalho doméstico, não se aplicando aos trabalhadores que atuam no teleatendimento e telemarketing (NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2021), seguindo o Art. 33. Nas disposições finais, o Art. 36, assegura que o que empregador fez

exceto mediante comprovação do nexo causal” (BRASIL, 2020b), percorrendo uma possível culpabilização na contaminação do sujeito no período laboral, onde o nexo causal estabelece uma relação de causa e efeito, isso é, analisa uma possível situação onde a empresa é responsabilizada como a causadora do adoecimento, uma motivação para que as empresas possam retornar aos seus trabalhadores sem correr o risco eminente de contaminação (TEIXEIRA, ÁVILA, 2021). Em direção ao Art. 31, os auditores fiscais do trabalho do Ministério da Economia atuam com caráter orientador na fiscalização do trabalho, exceto quando as empresas são autuadas por conta de dadas irregularidades, limitando o caráter sancionatório da administração pública, como por exemplo:

anteriormente a decretação da medida provisória, se estiver de acordo, é válida.

Em relação a MP 928 de 23 de março de 2020, que altera a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a respeito do enfrentamento do surto de coronavírus e suspende as demais sanções administrativas e trabalhistas previstas nas Lei nº 8.112, de 1990, na Lei nº 9.873, de 1999, na Lei nº 12.846, de 2013, assim como as normas trabalhistas aplicadas aos empregados públicos.

Ademais, a caducidade da MP 927 em 19 de julho de 2020 promoveu novos impactos e consequências para as relações trabalhistas, fato que acontece com a expiração das MPs, já que não houve uma conversão de medida para lei propriamente dita. Não obstante, a MP 928 publicada alguns dias depois da MP supracitada, apontou a revogação do Artigo 18, que previa a suspensão contratual dos colaboradores para participação de programas de qualificação profissional na modalidade presencial por meio de cursos oferecidos pelo empregador. Mas não apenas isso, a possibilidade de suspensão de prazos nos órgãos públicos, principalmente, porque os trabalhadores do setor público também estão de quarentena (BRASIL, 2020c).

Contudo, com a suspensão do contrato do trabalho, não há trabalho, mas também, não há salário, de maneira que o trabalhador recebesse uma ajuda compensatória “com valor definido livremente entre empregado e empregador, via negociação individual” (BRASIL, 2020), no entanto, foi levantada uma problematização sobre a forma que esse trabalhador manteria o seu sustento, uma vez que esse valor não foi estipulada de forma clara e mensurável na medida provisória.

Em relação a qualificação, os empregadores podem optar pela oferta de programas de qualificação, uma vez que grande parte dos colaboradores estão no teletrabalho, no entanto, a revogação desacorda da suspensão contratual, pois a remuneração do trabalhador também é suspensa.

A possibilidade ocorre no Artigo 476-A na CLT, que permite a suspensão do contrato do trabalho durante dois a cinco meses para qualificação em cursos ofertados pelo empregador, não há o salário, mas para a sua utilização deve haver uma previsão em acordo (com participação do sindicato profissional com a empresa) ou convenção coletiva (participação do sindicato da categoria profissional com o sindicato da categoria econômica) (NAHAS, 2020; JUNIOR, 2021).

Dessa forma, foram observadas diversas medidas alternativas que já existiam na CLT, por exemplo, o teletrabalho e o banco de horas. No entanto, as mesmas sofreram algumas adaptações para se adequar ao contexto da pandemia do COVID-19, prevenindo algumas problemáticas na área trabalhista, tais como o desemprego, o fechamento dos comércios, o declínio econômico, o atraso salarial, dentre outras.

### 3 CONCLUSÃO

---

No atual mundo globalizado, as relações de trabalho têm atravessado diversas mudanças em seu contexto estrutural, legal, político e organizacional, de forma que as práticas laborais tenham que ser revistas e reformuladas no decorrer de dado momento histórico-social.

Desde o ano de 2019, foi instaurada uma crise sanitária e de saúde pública com a propagação do COVID-19 em todo cenário global, na qual os principais órgãos de saúde internacionais estabelecem o início de uma pandemia. A partir disso, surgem diversos impactos e consequências para as relações de trabalho no Brasil e no mundo todo, que foram discutidas ao longo do trabalho, evidenciando que as organizações perpassaram uma nova perspectiva jurídica-trabalhista em relação

aos direitos e deveres dos empregadores e dos empregados, por meio das Medidas Provisórias 927/20, 928/20, 1045/21 e 1046/21, que reformularam uma série de normativas trabalhistas, abrangendo o teletrabalho, férias individuais e coletivas, feriados, banco de horas, segurança e medicina do trabalho, a qualificação profissional e a postergação do recolhimento do FGTS.

Vale ressaltar que, as mudanças no cenário trabalhista são progressivas e contínuas, onde as normas são revistas e atualizadas periodicamente ao longo dos anos, ressaltando a importância de se atualizar e acompanhar regularmente as principais tendências legislativas e organizacionais no universo trabalhista.

### 4 REFERÊNCIAS

---

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 10 Jul. 2021

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 10 Jul. 2021.

\_\_\_\_\_. Lei nº 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**, 2020a. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm)> Acesso em: 22 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 927, de 2020. **Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do Coronavírus**, 2020b. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141145>> Acesso em: 22 jun. 2021.

----- Medida Provisória nº 928, de 2020. **Acesso à informação e revogação de suspensão do contrato trabalhista durante a emergência de saúde pública**, 2020c. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141147>> Acesso em: 22 jun. 2021.

COSTA, L. M. C.; MERCHAN-HAMANN, E. Pandemias de influenza e a estrutura sanitária brasileira: breve histórico e caracterização dos cenários. **Revista Pan-Amazônica de Saúde**, n. 7, v. 1, 2016.

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUARTE, P.M. COVID-19: Origem do novo coronavírus. **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 3585-3590, mar./apr. 2020.

FARO, A. et al. COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. **Estudos em psicologia**, Campinas, v. 37, e200074, 2020.

JUNIOR, A.U.S. et al. **COVID-19 e os impactos na área trabalhista**: Medida Provisória 927/2020 comentada artigo por artigo. São Paulo: Thomson Reuters: Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: <<https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/openweb/documents/pdf/Brazil/white-paper/10056-medida-provisoria-927-comentada.pdf>> Acesso em: 20 ago. 2021.

MACEDO, S. V. et al. Federalismo e respostas políticas ao enfrentamento da COVID-19: entre a fragmentação e a cooperação. **Revista Thema**, v. 20, p. 156-168, 2021.

MARTINS, S.P. **Direito do trabalho**. 36ª ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NAHAS, T.C. Tempos de crise: a vez dos sindicatos no marco de medidas para conter a crise social e econômica: primeiras impressões sobre a MP 927/2020. **Revista Eletrônica do Tribunal**

**Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 93, p. 34-36, out. 2020.

NETO, F.F.J.; CAVALCANTE, J.Q.P.; WENZEL, L.C.M. O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020. **Cielo Laboral**, 2020. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7376405>> Acesso em: 01 Jul. 2021.

SILVA, M.L.; SILVA, R.A. Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do COVID-19: impactos e reflexões. **Observatório Socioeconômico da COVID-19**, Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, p. 1-11, 2020.

TEIXEIRA, M.G.S.; ÁVILA, M.C.A.D. MP 927/2020: as alterações promovidas no contrato de emprego decorrentes do impacto do Coronavírus fragilizou ou não as garantias do trabalhador? In: AMORIN, U.A.F. (Org.) **Direitos humanos e fundamentais em debate**. [E-book]. Volta Redonda: FOA, 2020.

VAN DER LINDEN, M. História do trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do Trabalho**, v. 1, n. 1, p. 11-26, jan./jun. 2009.