

## **A Pandemia e os reflexos no Direito do Trabalho**

**Litza de Mello**

Em março, quando foi reconhecida a disseminação mundial da doença causada pelo coronavírus, a Organização Mundial de Saúde afirmou ser esta “uma pandemia controlável”. Transcorridos quatro meses do início da pandemia, o Comitê de Emergência da Organização Mundial de Saúde (OMS), previu que a pandemia da covid-19 irá durar muito tempo e, por isso, seria necessário continuar os esforços para a sua contenção em todo o mundo. E mais, alertou que embora exista uma grande esperança em torno das vacinas em desenvolvimento contra a Covid-19, pode nunca haver uma “bala de prata” e que “a volta à normalidade pode demorar.”

Fato é que a pandemia do Covid-19 e o obrigatório distanciamento social paralisaram a economia global quase que completamente, exigindo dos Estados a adoção de medidas para preservar não somente a economia, mas também a vida das pessoas.

A pandemia trouxe uma repentina transformação no modo de vida; alterou a rotina; o modo de trabalhar; o modo de consumir e impactou fortemente o plano jurídico.

No aspecto jurídico-trabalhista, inúmeras foram as alterações com vistas a salvaguardar emprego e renda.

Vimos a edição e caducidade da Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020, que estabeleceu novas regras quanto à concessão de férias individuais e coletivas; home office; antecipação de feriados; suspensão de exigência dos exames médicos ocupacionais.

A Edição da MP 936, de 01 de abril de 2020 e sua conversão na lei 14.020, que estabeleceu o programa emergencial de manutenção do emprego e renda; autorizou a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Foram editados Decretos, Portarias, Notas Técnicas com alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do coronavírus.

A pandemia também despertou o consumo direcionado aos impactos socioambientais. Nesse cenário, foi possível observar empresas sendo "aclamadas" ou "punidas" nas redes sociais a depender da forma como agiram para preservar o emprego e a saúde dos seus empregados.

Em geral, as crises oportunizam mudanças e exigem reinvenção, cooperação e empatia. Com a pandemia da COVID-19 não foi diferente. Houve a aceleração de alguns processos que vinham sendo gradativamente implantados, como por exemplo, o home office, entrevistas de emprego à distância e a prevalência do negociado sobre o legislado conceito, introduzido ao ordenamento jurídico pela lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Entretanto, crises também potencializam desigualdades e desafios que precisam ser enfrentados.

Muito se discute e se reflete sobre quais os efeitos do "vírus" nos contratos de trabalho. O que mudou na postura das empresas e dos empregados? Qual será a resposta do Judiciário quando da judicialização das questões? As empresas mudaram o jeito de pensar e fazer negócios? A flexibilização do direito do trabalho é uma realidade? Sem dúvida o vírus não afetou da mesma maneira pessoas, empresas, sociedade ou países, mas por certo criou oportunidades para reflexão e revisão de todo um sistema.

A flexibilização das normas trabalhistas sempre foi tema sensível, especialmente diante do desequilíbrio social no Brasil. Entretanto, em um cenário de transformação, flexibilizar não é necessariamente desmontar o sistema de garantias sociais, mas criar um modelo. A disrupção também está na forma de

conduzir os negócios, de organizar as formas de trabalho, de entender o direito do trabalho frente ao novo momento.

Citando Byung-Chul Han, filósofo e ensaísta sul-coreano, "não podemos deixar a revolução nas mãos do vírus. Precisamos acreditar que após o vírus virá uma revolução humana"