

NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Luan de Carvalho Anselmo, Leandro Abdalla Ferrer

RESUMO

O presente estudo tem como escopo abordar os impactos da pandemia do COVID-19 nas relações de trabalho. Para isso se foi necessário compreender sobre o vírus e a mudança legislativa em diversos ramos do direito, para assim chegar-se no direito do trabalho. A importância da temática justifica-se para analisar as mudanças na vida do trabalhador para melhor compreensão destas novas relações. Para que o presente estudo fosse realizado, foi feito um vasto levantamento doutrinário, legislativo e jurisprudencial. Desta maneira verificou-se mudanças, como a suspensão do contrato de trabalho, possibilidade de antecipação de férias individual e coletiva e a maior utilização e regulamentação do trabalho em *home office*.

Palavras chave: trabalho; impacto legislativo; covid-19.

ABSTRACT

This study aims to address the impacts of the COVID-19 pandemic on labor relations. For that, it was necessary to understand about the virus and the legislative change in several branches of law, in order to arrive at labor law. The importance of the theme is justified to analyze the changes in the worker's life for a better understanding of these new relationships. In order for this study to be carried out, a vast doctrinal, legislative and jurisprudential survey was carried out. In this way, there were changes, such as a suspension of the employment contract, the possibility of anticipating individual and collective vacations, and the greater use, in the case of working at home.

Keywords: work; legislative impact; Covid-19.

INTRODUÇÃO

Em face ao cenário catastrófico e problemático trazido pela Pandemia do Covid-19, ocorreram transformações nas relações familiares, sociais e de trabalho.

Para tentar amenizar um colapso nas relações de trabalho e na tentativa de assegurar o máximo de vínculos empregatícios, o Governo Federal Brasileiro criou a Medida Provisória nº 927, sendo posteriormente editada pela Medida Provisória nº 936, e por fim a Medida Provisória nº 1046, medidas estas que serão fontes de objeto de estudo no presente trabalho.

Tais Medidas foram criadas com o intuito de normatizar as relações de trabalho em virtude da pandemia do novo coronavírus. Ocorre que houve grande temor por parte dos empregados pela

possibilidade de ocorrer abuso por parte dos empregadores frente às mudanças, seja de modo proposital ou pelo simples fato de não compreenderem as mudanças normativas provisórias.

Assim, o presente trabalho acadêmico tem como justificativa expor essas mudanças, demonstrando seu comparativo com os dizeres da Lei nº 5.452 de 1943, demonstrando suas inovações, pontos assertivos e pontos em que expõem o trabalhador como de fato, o elo fraco nas relações trabalhistas, visto a atualidade e relevância da temática.

2. REFLEXOS DA COVID-19

A Pandemia do novo Coronavírus trouxe reflexos diretos à área da saúde pública do país, colocando em cheque a estrutura estatal e demonstrando que o Estado não é capaz de cumprir norma constitucional referente ao direito à saúde, mediante análise do artigo 96 da Carta Magna de 1988:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Outra área fortemente afetada pela Pandemia foi a do Trabalho, devido à necessidade de distanciamento social, a busca pela desaceleração da transmissão do vírus e pelas atenções estarem voltadas amplamente para o setor da saúde, os vínculos trabalhistas entraram seriamente em risco, uma vez que produtos e serviços começaram a ser considerados dispensáveis pelo Governo e pela própria sociedade.

Relativo à severa crise trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho realizou um estudo sob o título *World Employment and Social Outlook: Trends*, trazendo a seguinte constatação (2020, p. 57)¹

O fechamento permanente ou temporário de muitas empresas resultou em grandes perdas de empregos, embora empresas usaram várias maneiras de preservar relações de trabalho com seus empregados. Essas medidas incluíram licença antecipada, reduzindo horas de trabalho ou salários, instituindo emprego esquemas de retenção ou suspensões temporárias de trabalho (como no Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Peru e Uruguai), subsídios salariais fornecidos a empresas ou aos trabalhadores diretamente (como na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Peru e Uruguai) e outras políticas criadas especificamente em resposta a esta crise (como a extensão do seguro-desemprego no Chile e Uruguai para cobrir outros eventos além da rescisão).

¹ The permanent or temporary closure of many companies resulted in major job losses, even though enterprises used various ways of preserving employment relationships with their employees. These measures included advance leave, reducing working hours or wages, instituting employment retention schemes or temporary work suspensions (as in Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Peru and Uruguay), wage subsidies provided to enterprises or to workers directly (as in Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Peru and Uruguay) and other policies created specifically in response to this crisis (such as the extension of unemployment insurance in Chile and Uruguay to cover other events beyond termination).

Na busca de minimizar os impactos trabalhistas, o Governo se valeu de Medidas Provisórias para tentar enfrentar o colapso nas relações de trabalho, criando novas possibilidades, ora limitando os direitos trabalhistas, ora concedendo-os de forma preliminar á obtenção real desses direitos. Referente a estas mudanças, Veiga e Sivoilella, (2020, p. 04) define:

Em verdade, o panorama atual da pandemia do COVID-19, por si só, já enseja uma situação excepcional e sem precedentes a ser lidada. E, nesse contexto, os atos normativos que regem as fórmulas legais do processo, assim como as medidas de urgência a serem aplicadas e determinadas pelo intérprete do direito, se revestem de contornos não usuais.

Destarte, faz-se necessária o entendimento do motivo que levou a tais modificações, que foi a descoberta do vírus da Covid-19, que passamos a tratar no tópico seguinte.

2.1 VÍRUS DA COVID-19

No final do ano de 2019, foram registradas internações na cidade de Wuhan, na província de Hubei, que está localizada na China, provenientes de síndromes virais, sendo estas distintas das síndromes já conhecidas pela medicina local. Comunicada tal situação à Organização Mundial da Saúde, iniciaram-se estudos para descobrir qual era o vírus causador de da doença e se era atípico aos olhos da medicina.

Meses depois, com o aumento de casos na província chinesa, houve a descoberta de que se tratava de um vírus novo, ficando conhecido como SARS-CoV-2, e a doença ficou então conhecida como Covid-19. Com a descoberta, a OMS, juntamente com a Organização Pan-Americana de Saúde, lançou uma folha informativa, contendo a seguinte informação:

A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) e tem como principais sintomas febre, cansaço e tosse seca. Alguns pacientes podem apresentar dores, congestão nasal, dor de cabeça, conjuntivite, dor de garganta, diarreia, perda de paladar ou olfato, erupção cutânea na pele ou descoloração dos dedos das mãos ou dos pés. Esses sintomas geralmente são leves e começam gradualmente. Algumas pessoas são infectadas, mas apresentam apenas sintomas muito leves.

A maioria das pessoas (cerca de 80%) se recupera da doença sem precisar de tratamento hospitalar. Uma em cada seis pessoas infectadas por COVID-19 fica gravemente doente e desenvolve dificuldade de respirar. As pessoas idosas e as que têm outras condições de saúde como pressão alta, problemas cardíacos e do pulmão, diabetes ou câncer, têm maior risco de ficarem gravemente doentes. No entanto, qualquer pessoa pode pegar a COVID-19 e ficar gravemente doente.

Mediante a disseminação da doença, que se fez de forma rápida e voraz pelo mundo inteiro, a Organização Mundial da Saúde, no dia 11 de março de 2020, decretou a Pandemia do novo Coronavírus, doença esta que afetaria a saúde das pessoas, como também atacaria às desigualdades sociais, o dinamismo financeiro, a forma estrutural dos Estados, e inclusive, ás relações de trabalho.

2.2 – RAMOS DO DIREITO

Devido à nova realidade a qual o mundo foi direcionado, houve a necessidade de mudanças nas relações sociais, inclusive dentro dos órgãos do Poder Judiciário, evitando assim a propagação do vírus da Covid-19. Com isso, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu a Resolução nº 313, de 19 de março de 2020, tendo como objetivo:

1º Estabelecer o regime de Plantão Extraordinário, no âmbito do Poder Judiciário Nacional, para uniformizar o funcionamento dos serviços judiciários e garantir o acesso à justiça neste período emergencial, com o objetivo de prevenir o contágio pelo novo Coronavírus – Covid-19.

Ficou estabelecido nesta Resolução, conforme dita o artigo terceiro, a suspensão do atendimento presencial, trazendo uma inovação à busca da tutela jurisdicional, que a partir de então seria feita através de meios tecnológicos, como pode ser observado:

Art. 3º Fica suspenso o atendimento presencial de partes, advogados e interessados, que deverá ser realizado remotamente pelos meios tecnológicos disponíveis.

Assim como houve alterações no funcionamento dos órgãos do Poder Judiciário, houve também mudanças no Direito, em seus diversos ramos, como no Direito Civil, por exemplo, no que tange a relação dos condôminos, tendo em vista as privações sanitárias quanto ao direito de uso de espaços anteriormente compartilhados por todos, ou no Direito Tributário, tendo em vista as novas determinações com relação ao recolhimento de tributos, passando a ter novos prazos e novas formas para sua quitação. Dentre todas as áreas do Direito, a que mais surtiu efeitos na vida de todas as pessoas foi o Direito do Trabalho, trazendo mudanças, novas regras, novas possibilidades de prestação de serviços, diminuindo obrigações por parte dos empregadores, tendo tais mudanças como objetivo, assegurar o máximo de empregos possíveis, com intuito de evitar uma possível catástrofe nas relações de trabalho e na renda dos brasileiros.

3 – IMPACTO LEGISLATIVO

A Pandemia do Covid-19 causou impactos fortíssimos no Sistema Mundial de Saúde, colocando à prova o Sistema de Saúde Nacional, deixando claro suas fragilidades, seja na esfera pública ou privada, as desigualdades no acesso à saúde e os desafios que seriam impostos ao governo e a sociedade, no que tange as medidas preventivas no Combate à disseminação do Novo Coronavírus como também as mudanças relativas às relações de trabalho.

Na tentativa de amenizar as perdas consoantes a possibilidade de um conglomerado de rescisões contratuais trabalhistas, o Governo Federal criou a priori, a Medida Provisória 927, em 22 de maio de 2020, com intuito de preservar o máximo de empregos possível, sendo esta MP posteriormente emendada

pela Medida Provisória 936, e, com o fim do período de aplicabilidade desta MP, foi reafirmada pela Medida Provisória 1046, de 27 de abril de 2021. Sobre tais medidas provisórias e a seriedade do momento em que foram criadas, Belmonte et all (2020, p, 04) afirmam:

Diante dessa realidade, as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 surgiram como tábuas de salvação contra o risco do desemprego. Entre dois bens jurídicos, a proteção social plena e o desemprego, é proporcionalmente melhor ter férias cumulativamente antecipadas; trabalhar remotamente; laborar em jornada reduzida, com redução salarial proporcional; ou receber compensação pela suspensão do contrato com base no valor do seguro-desemprego do que ficar no olho da rua.

Tais Medidas Provisórias trouxeram mudanças e alternativas no vínculo empregatício, mudanças estas que serão abordadas na continuação deste trabalho.

3.1 MEDIDA PROVISÓRIA 927

No intuito de amenizar os impactos da covid-19 nas relações de trabalho, o Presidente da República, Sr. Jair Messias Bolsonaro, através da Secretaria Geral, Subchefia para Assuntos Jurídicos, adotou a Medida Provisória 927, trazendo medidas alternativas trabalhistas para o período de calamidade pública reconhecido pelo então Decreto nº 6, de 20 de março de 2020, visando a preservação dos empregos, como pode ser observado em seu artigo 1º:

Art. 1º Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020](#), e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na [Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020](#).

Parágrafo único. O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo [Decreto Legislativo nº 6, de 2020](#), e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no [art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#).

Na busca de amenizar a perda dos vínculos empregatícios, a MP nº 927 prescreveu, em seu artigo terceiro as devidas possibilidades que poderiam ser adotadas pelos empregadores, sendo tais incisos:

- 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 banco 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.

Referente as mudanças trazidas pela MP nº 927, Belmonte *et all* (2020, p. 04) afirma:

A MP nº 927/2020 definiu como de força maior os efeitos do estado de calamidade pública que atingiu os setores produtivos e, conseqüentemente, as relações de trabalho. E as soluções nela trazidas para o enfrentamento, flexibilizando os institutos jurídicos constantes da CLT (antecipação e cumulação de férias, banco de horas, prorrogação com compensação,

antecipação de feriados e direcionamento para qualificação) por acordo individual ou jus variandi, além do diferimento do prazo para recolhimento do FGTS decorreram desse fato.

Tais medidas foram adotadas sob o ânimo de que a Pandemia teria seu lapso temporal encurtado pelas medidas sanitárias empregadas, mas, com o avanço da doença no tempo e no espaço geográfico, afetando cada vez mais novos Estados e Municípios, tal MP teve que ser logo melhorada na tentativa de assegurar os vínculos empregatícios, sendo complementada pela MP 936.

3.2 MEDIDA PROVISÓRIA 936

De forma a complementar a MP 927, foi instituída a MP 936, trazendo de novidade um programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, tendo como objetivos trazidos em seu artigo 2º a preservação do emprego e da renda, garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais e a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Na busca de atingir tais objetivos, a MP trouxe em seu artigo 3º as formas pelas quais o Programa de Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda se consolidaria, a saber:

Art. 3º : São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:
I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação 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.

Com relação ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, Ludwig(2020, p. 18) explica:

Trata-se do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, consubstanciado no pagamento de um valor arcado pela União em favor do empregado, para lhe preservar – ainda que parcialmente a renda –, seja como complemento, seja como substituição, conforme o caso.

Mediante tais possibilidades, muitos empregadores optaram em colocar em prática as medidas contidas nos incisos II e III, o que acarretou, para os empregados, a perda considerável ou total da renda, levando-os á busca da tutela estatal para adquirir o direito de receber o pagamento do Benefício Emergencial, medida esta do inciso I, para aos menos manter suas necessidades mais básicas.

3.3 – MEDIDA PROVISÓRIA 1046

Tendo em vista que a pandemia avançou no tempo, houve a necessidade de ser instituída uma nova medida provisória, consolidando o que foi determinado pela Medida Provisória 927 com algumas

novidades, trazendo soluções para possíveis situações problemáticas, como também dando maior força e autonomia aos empregadores.

Uma das novidades está prevista no artigo dez da MP 1046, uma vez que a MP 927 não esclareceu a questão consoante á antecipação de férias de período em que o empregado ainda não tenha adquirido tal direito de gozo e, posteriormente, a rescisão do contrato de trabalho. O parágrafo único do artigo citado trouxe a solução para tal situação, onde será descontado do empregado aquelas concedidas anterior a obtenção do direito, mas tal possibilidade só será efetivada caso haja pedido de demissão do empregado, não sendo tal norma aplicada nos casos em que o empregador, por sua escolha, demita o empregado.

Art. 10. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos, serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.
Parágrafo único. As férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Outra mudança está em uma maior autonomia dada aos empregadores, uma vez que a MP 927 trazia em seu artigo 13, §2º a possibilidade de aproveitamento de feriados religiosos, desde que houvesse a concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito. A MP 1046 trouxe em seu artigo 14, caput, a afirmação de que os empregadores poderão antecipar todos os feriados anteriormente mencionados pelo artigo 13,2º da MP 927, como tal os feriados religiosos, não sendo mais necessária a concordância dos empregados, a saber:

Art. 14. Os empregadores poderão, durante o período a que se refere o art. 1º, antecipar o gozo de feriados federais, estaduais, distritais e municipais, incluídos os religiosos, e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

Entre as mudanças, a MP 1046 trouxe a possibilidade de compensação de horas não trabalhadas, devido à interrupção das atividades pelo empregador, nos finais de semana, mediante análise do artigo 15, §1º desta Medida Provisória:

Art. 15. Ficam autorizadas, durante o prazo previsto no art. 1º, a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo individual ou coletivo escrito, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do período de que trata o art. 1º.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no [art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.](#)

Tais novidades evidenciaram um enfraquecimento, sob a nomenclatura de flexibilização das normas, dos direitos trabalhistas e, por outro lado, um fortalecimento ao poder daqueles que empregam, retrocedendo sob a ótica legal os vínculos empregatícios.

4 – NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

De acordo com dados do IBGE², em março de 2020, mês que foi decretada a pandemia mundial, a taxa de desocupação no Brasil era de 12,9 milhões de desempregados. De modo presumido, tal quantidade de desocupados cresceu, chegando a 14,6 milhões de brasileiros no trimestre relativo a março- abril- maio de 2021.

No que tange a correlação da pandemia e o desemprego, Abreu (2020) diz que:

Analogicamente, o desemprego é uma doença, assim como a pandemia, já que causa um alongamento da crise financeira. E, com a falta de emprego, a economia adoce e pode chegar a uma situação difícil de ser recuperada. Neste cenário, o trabalho temporário age como um antídoto, tornando-se essencial para manter a rápida retomada do mercado de trabalho.

Com a crise instalada no mercado de trabalho formal, foram aumentadas as buscas por aqueles que perderam seus empregos de manter sua renda, sustento próprio e da família. Para isso, houve um aumento em tipos de prestação de trabalho que já eram utilizadas, mas que foram ampliados neste período pandêmico, como o home office, o trabalho informal e o trabalho temporário.

O trabalho informal, que no início da pandemia foi um dos mais afetados, tendo em vista as proibições sanitárias de circulação de pessoas para evitar a propagação do SARS-CoV-2, com o passar do tempo foi alvo de muitos daqueles que perderam seu trabalho, investindo em novas formas de obtenção de renda, como prestando serviços para aplicativos, como uber, ifood, entregas de mercadorias e compras, como também na produção e venda de produtos do gênero alimentício.

Por outro lado, com a implementação das medidas provisórias, diversos trabalhadores tiveram a suspensão do contrato de trabalho, em outras hipóteses, ocorreu antecipação de férias individuais e coletivas, temas estes inovadores dentro do Direito do Trabalho e que serão melhores abordados.

4.1 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão temporária do contrato de trabalho, possibilidade esta trazida pela medida provisória 936, no artigo 3º, III, legalizada pela Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 e revalidada pela medida

² https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego

provisória 1045, foi elaborada sob o animus de preservar ao máximo o vínculo trabalhista. Referente à suspensão do contrato de trabalho, Tostes (2021) afirma:

A suspensão do contrato de trabalho surgiu como uma solução para os impactos nefastos no mercado de trabalho decorrentes da pandemia da Covid-19 e da limitação das atividades empresariais. Essa limitação foi uma decorrência das políticas públicas de enfrentamento ao coronavírus, visando à limitação da circulação de pessoas. A solução encontrada por muitos empregadores visando a manter os postos de trabalho, mesmo com as empresas fechadas, foi valer-se da possibilidade de suspensão do contrato de trabalho.

O objetivo da suspensão contratual é uma tentativa, para o empregado, de ter seu trabalho assegurado, enquanto para o empregador, uma diminuição considerável de gastos.

Conforme traz o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em seu artigo 5º, no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, quem custeia a renda do trabalhador é o Governo Federal. Porém, os valores máximos disponíveis acarretaram discussões políticas e sociais, tendo em vista que trabalhadores com melhores salários receberiam o valor máximo do seguro desemprego, tendo uma diminuição de sua renda, contrariando o que determina a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, VI:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Para a efetivação da suspensão temporária do contrato de trabalho, é mister que sejam preenchidos os requisitos determinados pelo artigo 8º da Lei 14.020,:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

Apesar de a priori ser menos compensatório para o trabalhador no que se refere à parte financeira, a suspensão temporária do contrato de trabalho foi uma medida que deu esperanças ao empregado, pois este não ficou sem seu sustento para satisfazer suas necessidades básicas, como também deu tempo para que a economia pudesse ser novamente impulsionada para o crescimento, ao menos, esta era a expectativa do Governo e dos empresários em geral. Tal medida foi eficaz para determinados casos, mas infelizmente, com o avanço da pandemia no tempo e sem o retorno aquecido da economia, muitos daqueles que estavam sob suspensão contratual tiveram seus vínculos empregatícios definitivamente encerrados.

4.2 ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Outra mudança ocorrida foi no que tange à concessão de férias, seja individual ou coletiva. A CLT, em seu artigo 135, dispõe quanto à forma de concessão de férias individuais, como também a forma de comunicação ao empregado, nesses termos:

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

A Medida provisória nº 927 trouxe alteração a essa regra, onde o empregador decide pela antecipação de férias do empregado, devendo comunicá-lo no mínimo dois dias antes de sua concessão, a se verificar pelo artigo sexto de tal MP:

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.

Quanto à concessão de férias coletivas, também houve diminuição do período de comunicação desta aos empregados, necessitando esta ser feita em no mínimo, 48 horas antes do início do período de gozo da referida. Mas a maior alteração foi quanto a necessidade de comunicação ao órgão local do Ministério Público, que se fazia necessário com 15 dias de antecedência, como consta no artigo 139, §2º da CLT para a desnecessidade de fazê-lo, como consta no artigo doze da MP 927, como pode-se observar:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

Enquanto o artigo doze prescreve que:

Art. 12. Ficam dispensadas a comunicação prévia ao órgão local do Ministério da Economia e a comunicação aos sindicatos representativos da categoria profissional, de que trata o [art. 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

A referida alteração legal foi renovada pelo artigo 13 da Medida Provisória nº 1046 de 27 de abril de 2021.

Outra modificação importante na concessão de férias, foi quanto à possibilidade trazida no Art. 6º, §2º da MP 927 e sustentada no artigo 5º, §2º da MP 1046, referente a negociação de antecipação de férias futuras, mudança esta que alterou norma vigente da CLT, especificadamente em seu artigo 134, como pode-se ver tal comparativo :

Art. 134 As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

A nova possibilidade trazida nas MPs trouxe tal possibilidade:

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.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

No que tange os empregados enquadrados nos grupos de risco, englobados pessoas idosas e as que possuem comorbidades, o artigo 6º, §3º da MP 927 trouxe como prioridade a concessão e antecipação de férias futuras a estes, sendo reafirmado pelo artigo 5º, §3º da MP 1046, como podemos ver:

Art. 5º O empregador informará ao empregado, durante o prazo previsto no art. 1º, 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.

§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

Tal medida de antecipação de férias já era anteriormente legislada pela CLT, em seu artigo 140, que traz a possibilidade do empregado com menos de 12 meses de contrato de gozar de férias antecipadas, na proporção do tempo de vínculo. Tal preceito legal foi superado largamente pelo disposto nas medidas provisórias, colocando como possibilidade a sessão de férias ao empregado por período de trabalho que este ainda nem praticou, antecipando férias vincendas de anos a frente, ficando estes após o retorno ao trabalho, sem gozo de férias por um bom tempo.

4.3 – HOME OFFICE

Uma alternativa para manter a atividade produtiva das empresas foi a possibilidade, por parte do empregador de alterar a prestação de serviço presencial pela forma remota, teletrabalho ou outra forma de efetivação do trabalho a distância. A MP 1046 trouxe, em seu Art. 3, § 1º o que é considerado teletrabalho, a saber:

Art. 3º, § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, hipótese em que se aplica o disposto no [inciso III caput do art. 62](#) da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio 1943](#).

Tal possibilidade já estava anteriormente prevista na CLT, mais precisamente albergada pelos artigos 75-A e seguintes, porém, em meio a crise instalada devido a Pandemia, esta modalidade que antes era pouco utilizada, foi vista como uma forma de assegurar ao máximo e ao mesmo tempo, os empregos e a continuidade da prestação de serviços. Porém, um levantamento feito no 2º trimestre de 2020 pelo

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada(IPEA)³ trouxe que mais de 30% (trinta por cento) mudaram para o regime de teletrabalho.

Além de ser parte minoritária os trabalhadores que possuem trabalho passível de conversão prestacional pelo teletrabalho, outro ponto dificulta tal situação: o empregado não possui os equipamentos tecnológicos necessários para a prestação do teletrabalho, empecilho este que foi encarado pela MP 1046, trazendo as possibilidades contidas no Art. 3º, § 4º, incisos I e II:

4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos nem a infraestrutura necessária e adequada à prestação de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância:
I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou
II - o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I.

O teletrabalho é uma modalidade de prestação de serviços que tem um enorme potencial de crescimento no Brasil, foi colocado como opção para amenizar ao máximo o desemprego que devido a crise pandêmica se tornou eminente, mas não resta dúvidas que tal conversão na forma prestacional do trabalho se faz possível para aqueles com posição econômica superior a grande massa trabalhista, devido a aspectos de desigualdade social e a forma da prestação do serviço, que em muitos casos não há outra forma de ser praticada senão presencialmente.

É evidente que, em se tratando de avanços nas variadas formas de relações de trabalho, o home office ocupa notável importância no que se refere a praticidade, economia de tempo e menores custos aos empregadores, mas ainda não pode ser visto como fator de grande potencial a ser utilizado pela grande massa trabalhista, tendo em vista que a maioria exerce função em que não é possível ou se torna insustentável fazê-lo na própria casa.

4.4 – AUXÍLIO EMERGENCIAL

Um vírus mortal se espalhando de forma acelerada pelo mundo. A crise instalada na rede de saúde global. Uma doença que atingiu muitos, sem mesmo terem a contraído. E como isso foi possível? Porque devido às medidas de isolamento e os períodos de quarentena que muitos países, estados e municípios fizeram, muitas pessoas ficaram sem poder exercer sua atividade geradora de renda, muitos trabalhadores informais trancafiados em casa não podendo exercer seu trabalho, outros tantos tendo seus contratos de

³ https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200608_nt_cc47_teletrabalho.PDF

trabalho suspensos ou até mesmo encerrados. E a parte da sociedade que mais sofreu com isso foram as pessoas de classe baixa, ficando sem dinheiro para custear suas necessidades mais básicas, deflagrando um cenário onde a dignidade da pessoa humana seria seriamente exposta, ficando evidente assim que se o governo não agisse, outro problema grave e corriqueiro na sociedade brasileira iria chegar ao ápice, de forma jamais vista no país, referente a uma palavra tão pequena mas que causa tanta dor e sofrimento: a fome.

Na busca de minimizar esta situação de extremo medo da doença, como também da diminuição ou perda da renda que o Covid-19 trouxe, o governo federal, por meio da Lei 13.982/2020, instituiu através do artigo 2º o auxílio emergencial, como se pode observar:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

I - seja maior de 18 (dezoito) anos de idade, salvo no caso de mães adolescentes; (Redação dada pela Lei nº 13.998, de 2020)

II - não tenha emprego formal ativo;

III - não seja titular de benefício previdenciário ou assistencial ou beneficiário do seguro-desemprego ou de programa de transferência de renda federal, ressalvado, nos termos dos §§ 1º e 2º, o Bolsa Família;

IV - cuja renda familiar mensal per capita seja de até 1/2 (meio) salário-mínimo ou a renda familiar mensal total seja de até 3 (três) salários mínimos;

V - que, no ano de 2018, não tenha recebido rendimentos tributáveis acima de R\$ 28.559,70 (vinte e oito mil, quinhentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos); e

VI - que exerça atividade na condição de:

a) microempreendedor individual (MEI);

b) contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social que contribua na forma do caput ou do inciso I do § 2º do art. 21 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 ; ou

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV.

É importante ressaltar que o número de parcelas mencionado no artigo 2º, caput da lei em questão foi aumentada a medida que a pandemia avançou no tempo. A princípio, o auxílio seria pago no valor de 600 reais nos meses de abril, maio e junho de 2020. Mulheres chefes de família receberam de auxílio o valor de duas cotas, totalizando 1.200 reais ao mês. Tal benefício foi pago durante todo ano de 2020, tendo redução de valores nos quatro últimos meses. No ano de 2021, parcelas do auxílio emergencial voltaram a serem pagas em abril, com valor variável de 150 reais até 375 reais, a serem pagos em sete parcelas nos meses subsequentes.

Tal ajuda governamental não foi suficiente para manter intacta a renda dos beneficiados pelo auxílio emergencial, mas trouxe a possibilidade das pessoas manterem ao menos, o que é mais necessário a todos, a alimentação e os cuidados básicos.

A ação do governo foi em prol daqueles que mais precisavam. O problema é que não foi bem assim que aconteceu em todos os casos. Infelizmente, pessoas que não precisavam do auxílio solicitaram-no e receberam, enquanto trabalhadores informais ou trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso não conseguiram. Além disso, organizações criminosas fraudaram diversos benefícios do auxílio emergencial. Segundo matéria publicada pelo site Uol, em 05 de agosto de 2021, o polícia federal, só em uma operação, deflagrou um grupo suspeito de cometer cerca de 5.000 (cindo mil) fraudes:

A PF (Polícia Federal) deflagrou hoje uma operação contra um grupo suspeito de fraudes envolvendo o auxílio emergencial. As ações ocorrem nos estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e Minas Gerais.

A operação, batizada de "Voithea II", cumpre quatro mandados de prisão preventiva e 22 mandados de busca e apreensão, expedidos pela 10ª Vara Federal Criminal no Rio de Janeiro, além do cumprimento da determinação judicial de sequestro dos bens dos investigados.

Segundo a PF, os responsáveis pela investigação estimam que cerca de 5 mil benefícios do auxílio emergencial foram fraudados pela organização criminosa.

O auxílio emergencial, embora muito criticado no que tange ao valor concedido se comparado a outros países, teve importante papel na proteção emergencial daqueles mais vulneráveis nas relações de trabalho, que foi para muitos brasileiros, durante meses, a única fonte de renda recebida.

4.5 – RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA PANDEMIA

De modo preliminar, é necessário conhecermos quem é empregador, conceito trazido pelo artigo 2º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

Sob a análise de tal artigo, fica claro que ao empregador é atribuída uma responsabilidade por assumir os riscos da atividade econômica, chamada de responsabilidade objetiva.

A partir do momento em que há nexos trabalhista entre empregador e empregado, aquele passa a se responsabilizar pela saúde e bem estar dos empregados durante o expediente de trabalho. Para isso, o empregador precisa colocar em prática as normas regulamentadoras referentes ao trabalho, como a sessão de equipamentos de proteção individuais, custeio de palestras, cursos e treinamentos de aprendizagem sobre o trabalho, utilização dos EPIs recebidos, primeiros socorros, entre outros. Analisando tal responsabilidade e obrigações, houve debates sobre a responsabilidade ocupacional dentro das empresas e locais de trabalho referente ao Covid-19 e seu contágio. Com relação a isso, a MP 927 trouxe tal determinação:

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

Sobre o referido artigo, entendeu-se que não haveria responsabilidade do empregador nos casos de contaminação do coronavírus no local de trabalho, jogando tal responsabilidade aos empregados. Com

isso, foi protocolada no STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6342, pedindo a consideração dos casos de contaminação por Covid como doença ocupacional, e tal artigo, assim como o artigo 31 da MP 927 foram suspensos por decisão colegiada do Supremo Tribunal Federal:

Após o voto do Ministro Marco Aurélio (Relator), que referendava a decisão negativa de concessão do pedido cautelar, o julgamento foi suspenso. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 23.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF). Decisão: O Tribunal, por maioria, negou referendo ao indeferimento da medida cautelar tão somente em relação aos artigos 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020 e, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Redator para o acórdão, suspendeu a eficácia desses artigos, vencidos, em maior extensão, os Ministros Edson Fachin, Roberto Barroso, Rosa Weber e Ricardo Lewandowski, nos termos de seus votos, e os Ministros Marco Aurélio (Relator), Dias Toffoli (Presidente) e Gilmar Mendes, que referendavam integralmente o indeferimento da medida cautelar. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Plenário, 29.04.2020 (Sessão realizada inteiramente por videoconferência - Resolução 672/2020/STF).”

A partir de tal decisão, os empregadores passaram a ter mais cautela para com os empregados, corrigindo negligências, investindo em equipamentos de proteção, como máscaras e óculos, fornecendo álcool em gel, limitando quantidade de trabalhadores para manter o distanciamento, adequando o local de trabalho para a menor exposição possível. Entretanto, nem todos os empregadores fizeram esforços para regularizar suas empresas e equipamentos de trabalho, deixando seus empregados expostos ao risco de contaminação. Casos de responsabilidade civil do empregador foram parar os tribunais, ora pela contaminação do empregado no local de trabalho, ora pelo falecimento do trabalhador devido tal contágio.

Quando a culpa é do empregador, a este será dada a responsabilização. Mas há também a responsabilidade do empregado, em utilizar a máscara corretamente, cumprir o distanciamento, estar atento as determinações sanitárias, entre outros. Com o advento das vacinas contra Covid, outra responsabilidade e ao mesmo tempo direito foi adquirida por todos: de se vacinar. Ocorre que alguns recusaram-se de vacinar, dificultando a operabilidade das empresas e , ao mesmo tempo, sendo vistos como risco para aqueles que estavam se vacinando. Mediante tal situação, em fevereiro de 2021, o Ministério Público do Trabalho decidiu:

o Ministério Público do Trabalho (MPT) já tinha orientado que os trabalhadores que se recusassem a tomar vacina contra a covid-19 sem apresentar razões médicas documentadas poderiam ser demitidos por justa causa. O entendimento do MPT é que as empresas precisam investir em conscientização e negociar com seus funcionários, mas que a mera recusa individual e injustificada à imunização não poderá colocar em risco a saúde dos demais empregados.

Sob esta perspectiva, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decidiu recurso que envolvia a demissão de uma auxiliar de limpeza hospitalar que optou pela recusa à imunização:

O julgamento foi presidido pelo desembargador Roberto Barros da Silva. Por unanimidade, o recurso foi rejeitado. Para o tribunal, a aplicação da justa causa não foi abusiva. No julgamento, o órgão entendeu que o interesse particular do empregado não pode prevalecer sobre o coletivo e

que a auxiliar, ao deixar de tomar a vacina, realmente colocaria em risco a saúde dos colegas da empresa, dos profissionais do hospital e dos seus pacientes.

Mediante tal análise, é coerente ressaltar que em se tratando de um momento atípico, a responsabilidade sobre seus atos é individual, devendo ser pautado sob o espírito de fraternidade para que assim tudo acabe o quanto antes. Nas relações de trabalho, a responsabilidade maior é do empregador, mas isso não isenta o empregado do dever de cuidado e da necessidade da imunização, meios estes vistos como soluções para o fim desta pandemia.

CONCLUSÃO

Conforme apresentado ao longo do artigo, é possível reforçar a importância do assunto abordado, visto que a ocorrência da Pandemia Mundial impactou fortemente as relações de trabalho, em decorrência da transmissão massiva do vírus da Covid-19, sendo necessárias mudanças legislativas que trouxeram alterações à sistemática referente à concessão de férias individuais e coletivas, dando maior incentivo à utilização do teletrabalho, entre outras relações.

As informações e dados apresentados neste trabalho contribuem de forma significativa o campo de estudo, pois trazem uma vasta análise das mudanças legislativas, além de contribuições doutrinárias e jurisprudenciais.

Os conteúdos aqui apresentados demonstram que muitas outras pesquisas ainda podem ser realizadas sobre o impacto da pandemia do Covid-19, devido à importância do tema e inúmeras contribuições para o meio acadêmico, com a finalidade da interferência em todos os ramos do direito.

REFERÊNCIAS:

ABREU, Marcos de. **A retomada dos empregos depende do respeito a lei**. Migalhas, 2020.

Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/331049/a-retomada-dos-empregos-depende-do-respeito-a-lei>. Acesso em: 06 mai. 2021.

BELMONTE, Alexandre Agra *et all*. **Direito do Trabalho na Crise da Covid-19**. Salvador, Juspodivm, 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452** de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF, Out. 2017.

BRASIL. **Lei 13.982** de 02 de abril de 2020. Brasília, DF, Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm#. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. **Lei 14.020** de 06 de julho de 2020. Brasília, DF, Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 1.046**. Brasília, DF, Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 927**. Brasília, DF, Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº. 936**. Brasília, DF, Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>>. Acesso em: 15 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de Inconstitucionalidade 0088768-**

122020.1.00.0000.. Disponível em : <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1123016839/referendo-na-medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-6346-df-0088768-1220201000000>.

Acesso em : 01 set. 2021

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF:

Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 313**. Brasília, DF, Disponível em: BRASIL.

Medida Provisória nº. 1.046. Brasília, DF, Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm>. Acesso em: 15 mai. 2021. Acesso em: 17 ago. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, GENEVA. **World Employment and Social Outlook**.

Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf. Acesso em 28 de agosto de 2021.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. **Medidas Trabalhistas Emergenciais No Estado De Calamidade**

Pública: Uma Análise Constitucional E Sistemática Das Medidas Provisórias 927, 936, 944, 945 E

946/2020. Academia Brasileira do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp->

content/uploads/2021/04/MEDIDAS-TRABALHISTAS-EMERGENCIAIS-NO-ESTADO-DE-CALAMIDADE-PU%CC%81BLICA-.pdf. Acesso em: 16 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Folha Informativa sobre Covid-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 15 mai. 2021.

TERRA. **TRT conforma decisão de funcionária que recusou a vacina**. 2021 Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/coronavirus/trt-confirma-demissao-de-funcionaria-que-recusou-vacina,25f2585a191d04d56d65158cdfb7967a75xrvmc4.html>. Acesso em: 09 set. 2021.

TOSTES, Otávio Vieira. **A suspensão do contrato de trabalho sem o pagamento do benefício emergencial**. Conjur, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-09/otavio-tostes-suspensao-contrato-trabalho>. Acesso em: 09 mai. 2021.

UOL. **PF investiga fraudes em cerca de 5 mil benefícios do auxílio emergencial**. 2021 Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/05/pf-deflagra-operacao-para-combater-fraudes-ao-auxilio-emergencial.htm>. Acesso em: 09 set. 2021.

VEIGA, Aloysio Correa da; SIVOLELLA, Roberta Ferme. **Dejà-Vu Histórico, Normatividade E Sociedade Em Mutação: O Direito Em Quarentena Nas Medidas De Prevenção Contra O Covid-19**. Academia Brasileira do Direito do Trabalho. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/O-DIREITO-EM-QUARENTENA-NAS-MEDIDAS-DE-PREVENCAO-A7A-83O-CONTRA-O-COVID-19.Aloysio.22.04.2020.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2021.