

**OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVIRUS NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

THE IMPACTS OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC ON WORK RELATIONSHIPS

CAROLAINNY RODRIGUES SALDANHA

Acadêmica do 9º período do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio
Carlos de Teófilo Otoni/MG, Brasil.

E-mail: carolsaldanha67@gmail.com

MARIANA RAMALHO JUNKER

Acadêmica do 9º período do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio
Carlos de Teófilo Otoni/MG, Brasil.

E-mail: marianajunker8@gmail.com

BRENO DE OLIVEIRA PEREIRA

Advogado, pós-graduado em Direito e Processo do trabalho. Docente no curso de
Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni/MG, Brasil.

E-mail: breno.cec@gmail.com

Recibdo: 09/07/2022 Aceite:01/08/2022

Resumo

O presente trabalho trata de um acontecimento que afetou não apenas o Brasil, mas o mundo, a pandemia de Covid- 19, revelando os aspectos da proliferação desse vírus e a forma como ele afetou a sociedade, com foco nas relações de trabalho. Análise sobre os princípios do direito do trabalho, que buscam a igualdade e segurança nas relações de trabalho. Está pesquisa disserta sobre medidas que foram estabelecidas durante o período da pandemia, visando a proteção do trabalhador e também amenizar os impactos na economia. Ao final, disserta sobre a análise jurisprudencial, com base em decisões de Tribunais Regionais do Trabalho, demonstrando como as medidas foram adotadas, aplicação em casos concretos. Para a realização deste estudo utilizou-se como metodologia a pesquisa documental e bibliográfica. O método, por sua vez, se deu a partir de pesquisa qualitativa, realizada mediante investigação exploratória com levantamento

bibliográfico, legal e jurisprudencial.

Palavras- chaves: PANDEMIA. COVID-19. MEDIDAS ENFRENTAMENTO. TRABALHADOR. EMPREGADOR.

Abstract

The present work deals with an event that affected not only Brazil, but the world, the Covid-19 pandemic, revealing aspects of the proliferation of this virus and the way it affected society, with a focus on labor relations. Analysis of the principles of labor law, which seek equality and security in labor relations. This research talks about measures that were established during the period of the pandemic, aimed at protecting the worker and also softening the impacts on the economy. At the end, it talks about the jurisprudential analysis, based on decisions of Regional Labor Courts, demonstrating how the measures were adopted, application in concrete cases. To carry out this study, documental and bibliographic research was used as a methodology. The method, in turn, was based on qualitative research, carried out through exploratory research with a bibliographic, legal and jurisprudential survey.

Keywords: PANDEMIC. COVID-19. ADDRESSING MEASURES. WORKER. EMPLOYER.

1 INTRODUÇÃO

O número de infectados devido ao coronavírus (COVID-19) avançou de forma abrangente no Brasil, impondo assim, necessidades de prevenção e isolamento da população, para minimizar o aumento do número de pessoas infectadas. Uma situação de crise e emergência, com reflexos sociais, econômicos, na saúde física e mental, que também influenciou no meio acadêmico, social e jurídico.

Segundo o Ministério da Saúde (2020), o novo agente do coronavírus foi descoberto em 31 de dezembro de 2019. Os primeiros casos foram confirmados na China. O vírus provoca a doença chamada de coronavírus (COVID-19). Os coronavírus pertencem a uma grande família de vírus que causam infecções respiratórias que podem variar de um resfriado comum a doenças mais graves, e, em alguns casos, óbito.

A população ficou submetida ao temor do desconhecido, da angústia e da morte. Diante dos impactos causados pelo COVID-19, o presente trabalho possui como escopo analisar quais são os desafios enfrentados nas relações trabalhistas durante o período de pandemia, a fim de demonstrar as principais medidas adotadas durante a pandemia, os impactos decorrentes dessas novas relações de trabalho e apresentar os entendimentos adotados pelos tribunais superiores durante e após esse período.

Por se tratar de algo tão novo, as medidas do Judiciário brasileiro em meio a uma pandemia mundial se mostra instável e, em que pese o projeto ser baseado nos impactos da pandemia no âmbito das relações de trabalho, ainda não há doutrinas acerca do tema. Logo, estudar sobre as novas relações adotadas é medida que se impõe e pesquisar se elas estão de acordo com os princípios norteadores do Direito do Trabalho torna-se necessário, uma vez que os direitos do trabalhador devem ser priorizados.

Assim, presente trabalho se justifica pois possui relevância em diversos âmbitos, isto é, socialmente, no meio acadêmico e também na esfera jurídica. No que se refere ao âmbito social, é importante pois as relações trabalhistas interferem no dia a dia da população, causa impactos na economia e na vida como um todo. No âmbito acadêmico, no que se refere ao momento atual de pandemia, devido ao COVID-19, o presente trabalho tem como objetivo trazer dados sobre o vírus, bem como sobre a situação dos direitos trabalhistas atualmente, meio em que os estudantes como operadores do direito poderão se inserir e trabalhar na área. Por fim, sua importância no meio jurídico é ainda mais relevante, tendo em vista que a pesquisa aborda medidas que foram adotadas pelo Judiciário.

2 REVISÃO DE BIBLIOGRÁFICA

2.1 Princípios norteadores do Direito do Trabalho

Os princípios do Direito do Trabalho são amparados pela Constituição Federal de 1988, a legislação específica sobre o tema possui grande relevância, sendo amplamente usada para solucionar litígios.

O princípio da proteção, um princípio social que possui fundamentação na Constituição Federal, tem como objetivo a proteção do empregado, por ser a parte mais frágil na relação jurídica, notando essa dominação nas várias formas de exploração ao longo dos anos por parte dos empregadores.

Sobre o Princípio da Proteção versa Vólia Bomfim Cassar:

A maior característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, seja por meio da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, ou de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e pela sociedade. (2018, p. 24)

Por meio desse princípio o Estado pode interceder em prol do trabalhador, evitando assim qualquer tipo de abuso por parte do empregador, de forma a assegurar um mínimo de proteção para a empregado. Desse princípio emanam três subprincípios, que são primordiais para o direito do trabalho, o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e o da preservação da condição mais benéfica.

O *in dubio pro operário*, será aplicada em cada caso, sendo possível várias interpretações da norma, deverá ser usada no caso concreto aquela que seja mais benéfica para o trabalhador, ressalvado os casos que tratar de questões de cunho probatório ou que vá contra manifestação do juiz.

O subprincípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, semelhante ao que ocorre no *in dubio pro operário*, diante diversas normas aplicáveis a um caso, deverá ser aplicada a norma mais favorável ao empregado. Américo Plá Rodrigues (2004,p.62) discorre sobre o tema “A regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas.”

A aplicabilidade do subprincípio citado anteriormente, não é relevante a hierarquia das normas aplicáveis, sobre isso dita Amauri Mascaro Nascimento:

Ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o

regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor (1977, p.235).

O subprincípio da preservação da condição mais benéfica, que deverá ser usado quando uma norma posterior que venha modificar direito do trabalhador que era primeiramente protegido por outra norma, devendo ser aplicada a norma que for mais benéfica para o empregado.

Sobre esse subprincípio leciona Vólia Bomfim Cassar:

[...] toda circunstância mais vantajosa em que o empregado se encontrar habitualmente prevalecerá sobre a situação anterior, seja oriunda de lei, de contrato, de regimento interno ou de norma coletiva. Todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao seu patrimônio como cláusula contratual ajustada –art. 468 da CLT. Se concedido expressamente, o requisito da habitualidade é desnecessário, 19pois a benesse é cláusula contratual ajustada por escrito pelas partes, não podendo o empregador descumprir o pacto (2018, p. 29).

O princípio da continuidade das relações de trabalho, que tem como objetivo a manutenção do pacto de trabalho, de modo a conservar o vínculo entre trabalhador e empregador. O direito do trabalho tem grande interesse que o vínculo empregatício seja duradouro, pois assim garante que o empregado tenha sua segurança econômica preservada.

O princípio da irrenunciabilidade, trata da vedação de renúncia do trabalhador a direitos de ordem pública. Plá Rodrigues (1997,p.66-67) dispõem sobre: “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

Por fim, vale analisar o princípio da primazia da realidade, que dá mais validade ao que aconteceu de fato e não ao que está escrito, como discorre Américo Plá Rodrigues:

O princípio da primazia da realidade destaca justamente que o que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito. Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato (2000, p. 339).

Diante do apresentado, nota-se que os princípios que norteiam o Direito do Trabalho visam proteger o trabalhador de arbitrariedades, desigualdades, assegurando sua forma de subsistência. Buscando assim que as relações de trabalho sejam seguras e justas para ambas as partes.

2.2 Dados sobre a pandemia do coronavirus

Em dezembro de 2019, na cidade Wuhan na China, foram diagnosticados os primeiros casos do coronavirus. Em 11 de Março de 2020, a Organização Mundial da Saúde, declarou que tratava-se de uma pandemia mundial.

Entende-se por Pandemia, as várias maneiras de doenças infectocontagiosas que se espalham pelo mundo inteiro. Com a grande circulação de pessoas pelo mundo, a disseminação de vírus ocorrem com maior facilidade. Joffre Marcondes de Rezende dispõe:

Pandemia, palavra de origem grega, formada com o prefixo neutro *pan-* demos, povo, foi pela primeira vez empregada por Platão, em seu livro *Das Leis* (11). Platão usou-a no sentido genérico, referindo-se a qualquer acontecimento capaz de alcançar toda a população. No mesmo sentido foi também utilizada por Aristóteles (1). (DE REZENDE, 1998, pg. 154).

O coronavírus, trata-se de um RNA vírus da ordem “Nidovirales” da família “Coronaviridae”. O vírus é da subfamília “Betacoronavírus” que tem como alvo infeccioso os mamíferos, responsável por causar sintomas como problemas respiratórios e gastrointestinais.

Em 26 de janeiro de 2020 , foi confirmado o primeiro caso de Covid-19 no Brasil, em um homem de 61 anos, que havia feito uma viagem recente para a Itália.

Em 12 de março de 2020 houve registro da primeira morte, pouco mais de 2 meses depois, em 19 de junho o país chegou a 1 milhão de casos confirmados.

Com um cenário mundial repleto de mortes, os países implementaram diversas ações com o objetivo de diminuir o número de contágio. Ações como o uso de máscaras faciais; encorajamento à higienização das mãos; o isolamento social com medidas como fechamento de escolas, proibição de eventos, restrições no transporte público; entre outras medidas para evitar proliferação do vírus.

Em detrimento a essas medidas para evitar a proliferação do Covid- 19, os trabalhadores passaram por grandes dificuldades, pois com o fechamento de estabelecimentos vários trabalhadores perderam seus empregos. Vejamos o que Magalhães, dita sobre :

Em um paralelo com o diagnóstico da OIT, tomando a PNADc referente ao trimestre encerrado em março de 2020, verifica-se que os setores considerados de alto risco[2], absorviam 34,6 milhões de trabalhadores, representando 37,5% do total de 92,2 milhões de pessoas ocupadas no trimestre. Se somamos a esse contingente os setores considerados de risco médio-alto[3], chegamos a um total de 61 milhões de trabalhadores em risco de sofrer prejuízos econômicos em decorrência das medidas sanitárias, representando 66,2% do total de pessoas ocupadas no país, um percentual bastante preocupante. (MAGALHÃES, 2020)

Em cerca de um ano de pandemia, na data de 3 de março de 2021, o país chegou ao número de 71.704 novos casos e 1.910 mortes por Covid- 19 neste dia.

Após dois longos anos de pandemia, atualmente a sociedade vem voltando a rotina antes da proliferação do vírus. Em muitas localidades o uso da máscara passou a ser facultativo, e com a vacinação de boa parte da população aos poucos os brasileiros vão tentando seguir a vida após tantas perdas.

2.3 Principais medidas trabalhistas adotadas durante a pandemia

O Covid- 19 causou grandes mudanças em toda a sociedade, medidas foram tomadas por todas as esferas de governo com o objetivo de conter a proliferação do vírus. Devido essas medidas várias empresas ficaram de portas

fechadas, em muitos casos com a sua atuação totalmente parada. O que refletiu diretamente nas relações de trabalho e na economia do país.

Com o advento da Lei 13.467 de 2017, foi retirada a obrigação dos acordos e rescisões de trabalho a serem realizados no sindicato. Outro pontos de mudanças relevantes são os casos que os acordos mútuos dão direito ao trabalhador a 50% do aviso prévio, 20% da multa que incide sobre o FGTS e a liberação de 80% do saldo do FGTS para saque. Mas no caso desse acordo entre as partes, o trabalhador não terá direito ao seguro desemprego.

Com isso foram criadas Medidas Provisórias, como a n° 936 de 1 de abril de 2020, que estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que determina medidas complementares quanto ao tema trabalhista, no que diz respeito ao enfrentamento da pandemia.

MEDIDAS TRABALHISTAS		PRAZO	SALÁRIO	
EMPREGADOR	UNIÃO			
Suspensão temporária do contrato de trabalho	Até 60 (sessenta dias)	Não há		100% do seguro desemprego ou 70 % do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada e de salário de 25%	Até 90 (noventa dias)	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada		25 % do seguro desemprego
Redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de 50%	Até 90 (noventa dias)	Reduzido nos termos do acordo celebrado e em proporção à jornada		50% do seguro desemprego

Fonte: adaptado da MP n° 936

As medidas determinada no quadro anterior , dependia de acordo individual feito entre o funcionário e empregador, devendo ser direcionado ao funcionário 2 dias antes da sua aplicação e comunicado ao Ministério da Economia, no prazo de 10 dias corridos a serem computados da data em que foi firmado o acordo entre as partes.

No caso da suspensão temporária do contrato de trabalho, que poderia ser feita pelo prazo de no máximo de 60 dias corridos ou em dois períodos de 30 dias, que deverá ser determinado em acordo individual entre o funcionário e empregador.

Nesse período de suspensão o empregado continuava tendo direito aos benefícios concedidos pelo empregador. Quanto ao recolhimento do INSS, ficava a critério do funcionário.

A cessação do estado de calamidade pública, fim da data do acordo ou a iniciativa do empregador eram os pontos estabelecidos para colocar fim as medidas mencionadas.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, foi estabelecido para beneficiar trabalhadores que pactuaram acordos de suspensão ou redução de jornada de trabalho e de salários com seus empregadores, durante a pandemia, como estabeleceu a Medida Provisória nº936/2020. Para a validação desses acordos, ficava por conta do Ministério da Economia, que determinava o pagamento a ser feito em determinadas instituições bancárias.

As empresas que tiveram faturamento superior a R\$ 4.8000.000 no ano de 2019, deveriam pagar 30% do valor do salário ao empregador, durante o período da suspensão

O valor do benefício tinha como base o cálculo mensal o valor do seguro desemprego que empregado teria direito, levando em consideração que no caso de redução de jornada, era calculado sobre a base de cálculo, o percentual de redução. Já no caso de suspensão temporária do contrato, tinha o valor mensal de 100% do valor do seguro desemprego para as empresas com faturamento até R\$ 4.800.000,00 no ano de 2019 e de 70% do valor do seguro desemprego para as que faturaram acima deste valor no mesmo ano.

Outra medida importante criada nesse período, foi o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, advindo da Medida Provisória nº944, de 3 de abril de 2020. Que instituía uma linha de crédito para que as empresas pudessem pagar os salários de seus funcionários. As empresas, sociedades e cooperativas que tinham receita bruta superior a R\$360.000,00(trezentos e sessenta mil reais) e igual ou superior a R\$10.000.000,00 (dez milhões de reais), levando como base a receita do ano de 2019.

Esta medida concedia crédito para pagamento de folha de pagamento equivalente, no prazo de dois meses, limitando o valor a dois salários mínimos por empregado.

A criação dessas medidas serviu para amenizar os efeitos da pandemia na economia do país, e principalmente para ajudar o trabalhador que tanto sofreu com esse vírus que causou tantas perdas ao país.

2.4 Impactos decorrentes das novas relações de trabalho

A rápida disseminação do vírus do Covid-19 no Brasil trouxe em pouco tempo grandes consequências e, fazendo com que os governos federal, estadual e municipal elaborassem meios para frear a proliferação do vírus, por meio de medidas sanitárias e em respeito a cumprimento as ordens estabelecidas pela OMS, Organização Mundial da saúde, tais como distanciamento mínimo de 1,5m de uma pessoa a outra, limite máximo de pessoas em um mesmo ambiente, uso irrestrito de máscara, dentre outras.

Por conta do emprego dessas medidas, empresas dos mais variados ramos encontraram inúmeras dificuldades de permanecerem em pleno funcionamento, e as que foram permitidas abrir sofreram alterações significativas em sua rotina de trabalho, quadro fixo e físico de funcionários, gerando dessa maneira diversas incertezas quanto a continuidade da relação empregado/empregador.

Os impactos oriundos da pandemia de Covid-19 foram sentidos em praticamente todos os setores da área comercial. Uma das grandes dificuldades trazidas pelo vírus foi a dificuldade de controle de circulação das pessoas nos ambientes de grande movimentação de pessoas, como repartições públicas, transporte público, supermercados e até mesmo em bares, restaurantes e lojas, por exemplo.

Os donos dos estabelecimentos tiveram que pensar em várias soluções para que pudessem continuar cumprindo com o compromisso de arcar com o salário de seus funcionários, essa realidade não é unanimidade e infelizmente nem todos os empregadores conseguiram adotar medidas com o intuito de preservar o fluxo de caixa e os empregos que eram gerados, fazendo com que o desemprego crescesse assustadoramente. Uma das saídas para conseguir levar comida para casa e arcar com os compromissos antes firmados foi a informalidade, que teve índices de crescimento nunca visto, principalmente no setor alimentício.

Nosso cotidiano foi duramente alterado pelas novas regras em consequência da pandemia, e com isso, setores varejistas e empresários tiveram que criar

mecanismos para se manter ativos no mercado comercial, e uma das alternativas encontradas para isso foi o trabalho Home Office, que consiste basicamente na forma de trabalho em que o empregado cumpre suas funções dentro da sua própria casa.

Para que essa relação se perpetue e seja de fato eficiente para todos os lados, é necessário que seja muito bem estabelecido como se dará essa prestação de serviço, pois apesar do trabalhador ficar em casa, ele ainda sim encontrava trabalhando e dessa forma deveria manter a mesma conduta e postura de como se estivesse dentro do ambiente corporativo físico.

Muitas empresas passaram por um grande processo de reinvenção para que de fato continuassem a funcionando, dessa forma, utilizando novas ferramentas e aperfeiçoando algumas que em outrora eram pouco exploradas. Nunca se falou tanto em bares, restaurantes, padarias e lojas principalmente do setor alimentício investir tanto no serviço de entregas, visto que muitas medidas foram impostas pelo Poder Público como meio de frear a disseminação do vírus, e uma delas foi a suspensão de público nesses estabelecimentos, fazendo com que essa modalidade se tornasse tão relevante.

2.5 Análise jurisprudencial de julgados dos tribunais superiores com ênfase nos reflexos da pandemia nas relações de trabalho

O primeiro caso a ser analisado trata-se de uma ação reclamatória trabalhista, proposta por empregado em face das empresas Belog Soluções em Logística e Transporte LTDA e Companhia de Bebidas das Américas- Ambev, tratando neste litígio de pedidos como de horas extras e seus e integrações, adicional de insalubridade ou periculosidade, intervalos, indenização por danos morais, plus salarial por acúmulo de funções, entre outros pedidos.

A primeira reclamada apresentou Agravo da decisão que não aceitou que o pagamento das parcelas da dívida da qual o reclamante tinha direito, fosse suspenso. O pedido de suspensão teve como justificativa o impacto econômico que a pandemia causou no país, que atingiu a reclamada, ocasionando uma redução em seu faturamento. Analisemos a ementa:

AGRAVO DE PETIÇÃO DA PRIMEIRA EXECUTADA. SUSPENSÃO DO PARCELAMENTO DA DÍVIDA (ARTIGO 916 DO CPC). FATURAMENTO NEGATIVO. As informações constantes dos autos não autorizam o reconhecimento de que a primeira executada tenha sofrido suspensão de seus serviços a partir de março/2020, com queda de faturamento da empresa. Pelo contrário, por atuar no ramo de logística e transporte de cargas em todo o território nacional, uma das áreas menos atingida pelos reflexos da pandemia do coronavírus, prosseguiu com suas atividades, tanto que satisfaz as parcelas que se seguiram ao referido mês até junho, estando pendentes apenas as duas últimas prestações. Agravo de petição não provido. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020163-93.2014.5.04.0221 AP, em 01/12/2020, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno).

Vejamos a fundamentação da Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, ao manter a decisão do juízo a quo:

Assim, as informações constantes dos autos não autorizam o reconhecimento de que a executada tenha sofrido suspensão de seus serviços a partir de março. Pelo contrário, por atuar no ramo de logística e transporte de cargas em todo o território nacional(vide objeto social contido na cláusula3ª da consolidação do contrato social no ID. 3013690), que foi uma das áreas menos atingida pelos reflexos da pandemia do coronavírus, prosseguiu com suas atividades, tanto que satisfaz as parcelas que se seguiram ao referido mês, consoante já mencionado supra. Nesse contexto, entendo por manter a decisão da origem que indeferiu a suspensão do parcelamento da dívida assumido pela primeira executada nos presentes autos.

No segundo caso temos um Agravo de Petição do Exequente, onde o trabalhador requer que o empregador seja executado a pagar a rescisão contratual. Analisemos a ementa:

METALÚRGICA REUTER. AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. SUSPENSÃO DO PAGAMENTO DE ACORDO. NÃO INCIDÊNCIA DE CLÁUSULA PENAL. PANDEMIA. COVID-19. Caso em que o exequente

recorreu da decisão que deferiu a suspensão de pagamento de acordo judicial até 30/06/2020, sem a incidência de cláusula penal, requerida pela executada, em razão da paralização das atividades industriais em virtude do estado de calamidade pública que se instaurou em virtude da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19). O Colegiado, vencido o Relator, negou provimento ao agravo de petição do exequente. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0022132-98.2019.5.04.0341 AP, em 03/08/2020, Desembargador Janney Camargo Bina).

Em resumo, o exequente deseja que o julgado seja reformado, de modo que seja determinado que o executado realize o pagamento do acordo firmado entre as partes, adimplindo as parcelas vencidas e as demais que ainda faltam, pleiteando sob pena de vencimento antecipado e aplicação da cláusula penal sobre o total devido.

O Desembargador Relator Janney Camargo Binna, discordou em partes sobre o provimento do Agravo de Petição do Exequente. Fundamentando que a executada não se desobrigou do ônus de provar que estava mesmo passando por dificuldades econômicas, decorrentes da pandemia, discorrendo o seguinte “se a demandada está enfrentando dificuldades financeiras, que lhe impossibilitem de cumprir o acordo nas condições estabelecidas, cabe a ela buscar a repactuação do acordo com o exequente”, segundo ele que não cabe ao juiz a suspensão do cumprimento do acordo.

Entretanto, a Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, discordou do voto do Desembargador Relator Janney Camargo Binna, fundamentando que o covid-19 causou efeito extremamente negativo na economia, levando em consideração a necessidade do isolamento social, onde vários estabelecimentos pararam de funcionar, tendo assim que buscar novas formas para manter os negócios, vejamos o a fundamentação:

A situação atual tornou-se tão séria que levou o Poder Executivo Federal a editar a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispondo sobre “medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do

coronavírus (covid-19)". O parágrafo único de seu artigo 1º reconhece que o período de estado de calamidade pública "constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sendo assim, a Desembargadora Maria das Graças entendeu que a o cumprimento do acordo deveria ser suspenso, adiando o pagamento, com a aplicação juros e correção monetária. A maioria da turma acompanhou o voto da desembargadora.

Nota-se que houve a busca de um equilíbrio entre entre a saúde econômica das empresas e a necessidade dos trabalhadores, ponderando de acordo com o caso concreto.

3 Conclusão

A pandemia Covid-19 surpreendeu o mundo, demonstrando um leque de novos desafios e caminhos que as pessoas deveriam seguir, na busca pela sua sobrevivência.

A necessidade de criação de várias medidas de combate a proliferação do vírus afetou toda sociedade, obrigando as pessoas a reinventar seu modo de socializar, trabalhar, e demais áreas.

Com as medidas de enfrentamento do covid-19 , houve a necessidade da criação de medidas para ajudar os trabalhadores, devido os impactos que a pandemia causou na economia, pois muitas empresas passaram por quedas drásticas em seus faturamentos, o que dificultou a manutenção dos empregos.

A possibilidade de obtenção de crédito para pagamento de folha de pagamento, a suspensão dos contratos de trabalho, foram algumas das medidas que o Governo Brasileiro criou para procurar preservar os empregos e a renda dos trabalhadores.

Nesta pesquisa foi feita análise jurisprudencial, com enfoque aos efeitos decorrente na pandemia nas relações de trabalho. As dificuldades financeiras enfrentadas pelas empresas, mas levando em consideração os direitos dos trabalhadores.

Diante do apresentado, nota-se a relevância dessa pesquisa, pois de criou um conjunto de informações que ajudam a compreensão dos acontecimentos desencadeados pela Covid-19, aos mesmo tempo que desperta a vontade de adentrar mais no assunto.

Com este trabalho foi possível notar a busca pela aplicação da justiça, levando em consideração que toda a sociedade foi afetada pela pandemia, de maneiras e formas diferentes. Restando a busca pela retomada de alguma normalidade após tantas perdas e sofrimento.

Referências

BOMFIM CASSAR, Vólia; **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª edição revista atualizada e ampliada. São Paulo. Editora Forense Ltda. 2018

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 26 abril 2022.

BRASIL. MEDIDA PROVISÓRIA Nº 944, DE 3 DE ABRIL DE 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

DE REZENDE, Joffre Marcondes. **Epidemia, endemia, pandemia, epidemiologia**. Revista de Patologia Tropical/Journal of Tropical Pathology. pg 154. V. 27, n. 1, 1998.

MAGALHÃES, Mario. **Impacto da Pandemia de Covid-19 no Mercado de Trabalho e Medidas Compensatórias**. ANESP. 09 de junho de 2020. Disponível em: <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>>. Acesso em: 26 abril 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo.LTr, 1977. p. 235

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2. ed., tir. 5. SãoPaulo: LTr, 1997.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo.LTr. 2000

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo.LTr. 2004.

TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0022132-98.2019.5.04.0341 AP, em 03/08/2020, Desembargador Janney Camargo Bina. Disponível em : <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/888897476/agravo-de-peticao-ap-221329820195040341>. Acesso em 27 de Abril de 2022.

TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020163-93.2014.5.04.0221 AP, em 01/12/2020, Desembargadora Maria da Graca Ribeiro Centeno. Disponível em :<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1134835037/agravo-de-peticao-ap-201639320145040221>. Acesso em

2

7

d

e

A

b

r

i

l

d

e

2

0

2

2

.