



Como ficará o futuro das relações laborais pós Covid-19?

por João Carmelo Alonso

INTRODUÇÃO

O mundo foi surpreendido com a propagação de um novo vírus conhecido mundialmente como Covid-19 (Coronavírus), que segundo publicado teve início na China, pois as primeiras suspeitas da nova cepa do vírus, 2019-nCoV, foram notificadas no último dia do ano, na cidade de Wuhan. (ALONSO, 2020)

Assim, diante dessa catástrofe mundial - pode-se dizer que o mundo parou, em virtude da notícia do Coronavírus - sem sombra de dúvida, a maior crise sanitária vivida por todos de forma mundial. E, até os dias atuais perduram dúvidas, medo, além de perguntas sem respostas, sobre como vencer o vírus e quando o mundo terá a vacina para ao menos amenizar a crise.

Diante dessa inusitada situação, muitas crises surgiram frente ao problema colocado, por exemplo; crise econômica, política, social, familiar e não menos, a crise instalada no ambiente laboral, cujo é o principal assunto do artigo apresentado.

Para se ter uma ideia da problemática do Covid-19, aqui no Brasil, o Governo Federal em uma prevenção temporária editou de forma extraordinária, a Lei 13.979/2020 na qual limitou a circulação por meio da decretação de isolamento e quarentena. (BRASIL, 2020)

Assim, diante propagação do CoronaVírus e com a promulgação da Lei 13.979/2020, que criou uma limitação de forma extraordinária de locomoção e de liberdade imposta pelo isolamento e quarentena, possuiu reflexos nos contratos de trabalho, tendo em vista a gravidade da atual situação do CoronaVírus.¹ (BRASIL, 2020)

Dessa forma, a preocupação com a pandemia da doença é não deixar crescer o problema e atingir de forma direta os contratos de trabalho e as empresas, independentemente de sua estrutura, várias ações foram estudadas para a manutenção do contrato de trabalho sem que houvesse demissões em massa evitando prejudicar os trabalhadores e as próprias empresas.

No entanto, o contágio com pessoas dentro do convívio social é inevitável e o mesmo ocorre no ambiente laboral com grande possibilidade do funcionário ter o contato físico e, conseqüentemente, vir a ser diagnosticado com o CoronaVírus. Qual o impacto dessa situação direta no contrato de trabalho?

¹ Artigo 2º . [...] I - isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e; II - quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. (BRASIL, 2020).

A pergunta não é tão simples assim, mas a resposta é complexa, pois até o momento não se imagina uma solução imediata para estancar ou amenizar a crise instalada no meio da relação laboral até porque, muitas questões estruturais devem acontecer para haver uma visão melhor do cenário nacional e mundial.

Evidente que em toda crise surgem novas ferramentas ou novas formas de adaptação, e o direito do trabalho se encaixa perfeitamente nessa nova era, qual seja? As relações laborais pós Covid-19. Não se pode deixar de negar que diante dessa inusitada crise, o mundo começa a dar sinais de que algo precisa ser feito ou modificado, em que pese argumentos contrários, em todas as áreas, inclusive jurídica, e, uma das áreas que precisa ser modernizada e modificada é a área do direito do trabalho. A história do direito laboral jamais será esquecida, principalmente pelas conquistas advindas de muitas batalhas no setor. A bem da verdade, que capital e trabalho jamais deixarão de caminhar juntos, mas precisam entender que com a modernidade que está ocorrendo novos princípios deverão nortear essa relação.

Ora, em momento algum capital e trabalho deixarão de existir, pelo contrário, podem se unir e ganhar espaço nesse campo árduo e de caminho longo, e isso é inevitável para o crescimento de todos e o surgimento de uma nova concepção do direito do trabalho.

A crise do Covid-19 demonstrou e está demonstrando ao mundo do trabalho, que as relações precisam ser flexíveis, haja vista os milhões de desempregados antes e após o CoronaVirus, bem como a fragilidade das empresas em manter os contratos de trabalho vigentes principalmente as pequenas e médias empresas, as quais são garantidoras da grande maioria dos contratos de trabalho. Toda crise vem para ser estudada e diagnosticada, e segundo o velho jargão, toda crise se vence com trabalho, e dessa forma, novos paradigmas de empresas começaram a surgir, e aqui se abre um parêntese, aonde essas novas empresas vêm ganhando espaço no mercado globalizado e concorrencial, as chamadas Plataformas Digitais e, conseqüentemente, os aplicativos para facilitar a locomoção e comodidade do ser humano, o que é uma inegável maravilhosa ideia de empresa.

Porém, como ficarão as relações laborais pós Covid-19?? O direito do trabalho até o momento não encontrou resposta concreta para aplicação legal ou até mesmo não encontrará uma resposta que satisfaça esse questionamento do mundo laboral. Mesmo o Governo Federal editando Medidas Provisórias para combater a crise, os operadores do direito foram incisivos quanto às medidas protetivas.

Assim, o foco do artigo buscará apresentar diretrizes que possam auxiliar as relações laborais, as quais evidentemente no seu futuro passarão por adaptações e novas sistemáticas de aperfeiçoamento, vindo a ser destacado, o qual foi alvo de crítica, os contratos de trabalho como; teletrabalho, home office, dentre outros, para que as relações laborais pós Covid-19 possam seguir com tranquilidade em um futuro talvez incerto.

CAPITULO I – O Impacto da Crise nas Empresas e nas Relações Laborais

Quando a propagação do CoronaVirus estava apenas na área da saúde ninguém imaginava que essa problemática iria atingir as relações laborais, de uma forma intensa e geral, com as modificações e adaptações rápidas para uma solução que parecia não ter fim.

O país atravessa uma das maiores crises econômicas com elevado índice de desemprego antes e pós Covid-19 com aproximadamente 15 milhões de pessoas de todos os níveis sociais desempregadas. Além da grave crise, há uma instabilidade nos demais setores, ou seja, social, político e jurídico, o que por si só, traz insegurança nos dias atuais tanto para o mercado interno quanto externo.

As empresas em virtude da crise têm enfrentado dificuldade na sua manutenção, principalmente na falta de recursos financeiros para investimento operacional, fazendo com que as mesmas se reestruturem internamente ocasionando as demissões em massa.

A Constituição Federal brasileira, nos artigos 5º e 170º, apresenta como premissa a liberdade de escolha e da livre iniciativa como pilares basilares do direito constitucional, como autonomia das garantias às liberdades econômicas. (BRASIL, 1988)

Não se pode negar que o mundo e o mercado têm sofrido profundas transformações nas últimas décadas, principalmente, no que concerne ao perfil das empresas, em especial as empresas denominadas “familiares”. Em tempos remotos, elas eram tidas como meros instrumentos para agrupar diversas pessoas em operações coordenadas por poucos, com a finalidade de substituir os trabalhos manufatureiros ou o mero escambo para transformarem a sociedade e suprir esta, de todas as necessidades, fornecendo os mais variados bens e serviços que se possa imaginar.

Esse modelo de empresa era o aplicado quando do surgimento do crescimento econômico no início da primeira revolução industrial, sendo que as empresas familiares adotaram um sistema conservador para a proteção do patrimônio familiar.

Assim, uma imensa gama de fatores sociais, econômicos, políticos, foram de suma importância para a adequação das empresas as novas tendências surgidas a partir da metade do século XX, dentre as quais estão o surgimento das cidades e o conseqüente crescimento do mercado, a constante atualização e modernização dos bens necessários à atividade das pessoas, o avanço das tecnologias, especialmente, nas comunicações que encurtam o espaço e o tempo, fazendo que novas tendências se manifestem a cada segundo, e, um exemplo claro é a atual legislação trabalhista com os contratos atípicos, tais como: teletrabalho e intermitente, onde nos dias atuais estão incorporados na sua tipicidade.

Muito se tem discutido para o crescimento econômico do país, bem como para trazer a segurança jurídica para o desenvolvimento das empresas com propostas de viabilização da economia, onde o Governo Federal apresenta através de Medidas Provisórias uma tentativa de conseguir caminhar nas vias de superação da crise econômica que o castiga há anos.

As empresas estão buscando adaptações inclusive no que se refere às novas tecnologias tendo em vista a necessidade de competição no mercado, o que sem sombra de dúvida, atinge a manutenção do contrato de trabalho. Evidente que a manutenção do contrato de trabalho impulsiona a evolução do mercado concorrencial e cria a instabilidade econômica, mas nesse aspecto há uma necessidade de cautela para justamente não aumentar o número de desempregados.

A ordem econômica do Estado Democrático de Direito funda-se na valorização do trabalho e na livre iniciativa (art. 170), tendo como princípios, dentre outros; a propriedade privada (inciso II), a função social da propriedade (inciso III), a livre concorrência (inciso IV), a defesa do consumidor (V), a busca do pleno emprego (VIII) e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte (IX). (BRASIL, 1988)

Os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência balizadores da ordem econômica informam que a teor do artigo 173, a exploração da atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

Diante de todo esse cenário criado pelo CoronaVirus em 30 de Abril de 2019, o Governo Federal editou a Medida Provisória 881 de 30 de Abril de 2019, atual Lei 13.874/19, a qual instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelecendo garantias de livre mercado, análise de impacto regulatório e outras providências, com o objetivo de buscar a recuperação da economia, com a perspectiva de investimentos nos setores empresariais. (BRASIL, 2019)

Quando o Governo Federal editou a Medida Provisória 881, transformada em Lei 13.874/2019 estava apenas no começo da crise, o que era esperado, mas com toda a situação aumentando consideravelmente, novas medidas provisórias foram colocadas em prática com o intuito de preservar as empresas e as rendas dos trabalhadores, conseqüentemente, os contratos de trabalho. (BRASIL, 2019)

Assim, com grande destaque no cenário jurídico inclusive alvo de diversas interpretações pós e contra, as Medidas Provisórias 927 e 936 - atual Lei 14.020/2020-, foram as que mais ganharam

ênfase no mercado de trabalho tendo em vista o agravamento da crise que começava a iniciar no país. (BRASIL, 2020)

Convém destacar que diante do cenário não muito otimista, as Medidas Provisórias sofreram críticas dos diversos setores produtivos do país, mas não havia outras medidas de urgência que pudessem impedir a devastação provocada pelo CoronaVirus, e sim, torcer para que esses impactos quando viabilizadas no cenário jurídico não fizessem uma enorme avalanche negativa de fechamento de empresas, as quais não teriam outra opção a não ser desligamento em massa dos funcionários, que até o momento, se curvam diante do estrago imposto aos contratos de trabalho.

A Lei 13.874/19 - Lei da Liberdade Econômica - apresenta como destaque para a Livre Iniciativa a manutenção do contrato de trabalho, o respeito à dignidade humana, além é claro, da função social da empresa, uma vez que a intervenção do Estado começa a ser modificada ante as inovações aplicadas pelas legislações atuais. (BRASIL, 2019)

Ordem, ordenação ou organização dizem respeito à forma como se processa o circuito econômico, dada a Economia (do grego oikós, casa e nomos, administração) num sentido amplo, a economia política “para o âmbito mais vasto da administração do Estado” (GARCIA, 2015, p.217)

O mundo tem sofrido profundas transformações nas últimas décadas, principalmente, no que concerne ao perfil das empresas. Em tempos remotos, elas eram tidas como meros instrumentos para agrupar diversas pessoas em operações coordenadas por poucos, com a finalidade de substituir os trabalhos e suprir as necessidades.

Uma imensa gama de fatores sociais, econômicos, políticos, foram de suma importância para a adequação das empresas, ou seja, as novas tendências surgidas a partir da metade do século XX.

A Constituição Federal estabelece no artigo 170, (BRASIL, 2020) o princípio essencial para viabilizar novas modificações na atual instabilidade vivenciada nas instituições públicas e privadas, uma vez que a Lei 13.874/19 ganha relevo no ambiente das relações institucionais. (BRASIL, 2019)

Assim, a definição sobre Livre Iniciativa envolve o livre exercício de qualquer atividade econômica, a liberdade de trabalho, ofício ou profissão além da liberdade de contrato. Num conceito mais amplo, o trabalho pode ser entendido como o conjunto ordenado de energias do homem voltadas a um fim econômico.

José Afonso da Silva destaca que as bases constitucionais do sistema econômico encontram-se nos arts. 170 a 192, compreendidos em quatro capítulos: um sobre os princípios da atividade econômica; outro sobre a política urbana; um terceiro sobre a política agrícola e fundiária e sobre a reforma agrária e, finalmente, um quarto sobre o sistema financeiro nacional. (SILVA, 2006, p. 785)

A bem da verdade, nos dias atuais, as empresas e as relações de trabalho passam por grandes modificações diante de todos esses problemas alcançados pela pandemia do CoronaVirus.

Não há como negar que o trabalhador dentro da sua competência laboral, precisa enxergar que a tecnologia fará parte das indústrias de forma geral, bem como poderá ocupar lugares de trabalhadores que estavam na sua comodidade, e isso se torna o problema central tendo em vista que muitos trabalhadores jamais imaginariam que essa crise da mão de obra e das indústrias pudessem atingir os contratos de trabalho.

À exemplo dessa imensa crise basta verificar a quantidade de Medidas Provisórias que o atual Governo Federal vem editando com frequência e um ritmo alucinante para ao menos tentar amenizar esse impacto, o que aliás, o Programa de Auxílio Emergencial – Lei 13.982/2020 veio no sentido de sanar *a priori*, o problema enfrentado pela população dispondo a Lei 13.982/2020 sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelecendo medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. (BRASIL, 2020).

Todos esses programas sociais e medidas provisórias refletem na economia e no mercado de trabalho, em que pesem às opiniões contrárias, é inegável que os trabalhadores deixarão de ser

atingidos, pelo contrário, as empresas com essas mudanças no cenário mercadológico e globalizado, começaram a perceber que a manutenção de contratos de trabalho em determinados setores, exceto da produção em massa de equipamentos, por exemplo; indústrias de auto peças; construção civil, e outras, são essenciais a manutenção dos contratos, mas setores administrativos, serão os mais afetados podendo deixar de ter o espaço físico sendo substituído por novas modalidades contratuais, quais sejam? Trabalho remoto, teletrabalho e home office.

Portanto, essas novas modalidades específicas de trabalho no ambiente laboral será abordada no próximo tópico, onde será discutido que essas modalidades deverão, é o que se imagina, ser à saída para o futuro do direito do trabalho para conseguir superar a crise vivida pelos trabalhadores e empresas na era do Pós Covid-19.

CAPITULO II – As Novas Adaptações de Contratos Para Enfrentando do Pós Covid -19

Convém salientar que essas novas condições de melhoria na organização empresarial, podem ter um impacto no envolvimento das negociações coletivas de trabalho, principalmente quando está relacionado ao ambiente laboral, pois dentro desse prisma, as negociações deverão ser tratadas de forma diferenciada uma vez que temos trabalhadores habilitados para determinadas funções, mas também os trabalhadores desabilitados para as funções em decorrência desse avanço tecnológico, haja vista que na Indústria 4.0, as hierarquias tendem a ficar relativizadas, a métrica da recompensa sofre mutações com valorização da inovação, e as equipes de trabalho tendem a ser distribuídas entre o regime presencial e o teletrabalho. (OLIVEIRA NETO, 2018) Ou seja, tudo isso relacionado com o aspecto da modernidade empresarial em decorrência da tecnologia, inteligência artificial imposta na nova Revolução Industrial 4.0. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Assim, analisando as formas elencadas no trabalho desenvolvido pode-se dizer que está surgindo um novo Direito do Trabalho? Irá enfrentar novos paradigmas? Será que os princípios do direito do trabalho serão modificados?

Certamente as respostas não serão imediatas, levará tempo para a construção de novos paradigmas, princípios, etc., mas certamente essas questões somente serão respondidas, se é que encontrará respostas, quando passar essa instabilidade jurídica vivida nos dias atuais.

Por sua vez, o cenário atual não é dos mais animadores quando se pensa em uma segurança jurídica para as manutenções dos contratos de trabalho e da renda, mas também precisa olhar para um futuro promissor que traga essa segurança à todos, e neste caso, o que pode ser observado pelo surgimento inesperado do Covid-19, as empresas buscaram alternativas para escaparem da crise e amenizar as demissões em massa. Evidente que algumas demissões foram inevitáveis justamente para a manutenção dos empregos em vigência, sacrificando muitos trabalhadores, por outro lado, mantiveram-se os contratos de trabalho de outros trabalhadores.

Dentro desse prisma, muito se discutia a aplicação dos contratos de trabalhos atípicos como, por exemplo; trabalho remoto, home office e teletrabalho, os quais eram perfeitamente aplicados em legislações estrangeiras. No Brasil, apesar do direito do trabalho remar para novos horizontes de enfrentamento, havia certa resistência à sua aplicação, em que o judiciário trabalhista não reconhecia, ou não queria reconhecer, essas novas modalidades de contratos que já existem, porém, conforme mencionado, de forma atípica.

Passado determinados períodos, em Novembro de 2017, o atual Governo Federal sancionou a Lei 13.467/2017 de 13 de Julho de 2017, a qual entrou em vigor em 14 de novembro de 2017 incluindo esses trabalhos atípicos como contratos de trabalhos típicos, ou seja, jamais imaginariam os defensores das atipicidades que hoje o Brasil encontrou alternativas suscetíveis de aplicação imediata para escapar e enfrentar a crise vivenciada. (BRASIL, 2017)

Claro que muitas incoerências na aplicação da Lei, por parte dos defensores dos princípios laborais, foram detectadas, o que é perfeitamente entendível, mas também há de se reconhecer que o direito do trabalho precisava remar para a modernização do próprio direito laboral. Isso não se faz de um

dia para outro, mas sim com várias circunstâncias de mudanças positivas para que as empresas possam ser determinantes para a manutenção dos contratos e da renda.

Em momento algum, como abordado anteriormente, capital e trabalho deixarão de seguir os mesmos caminhos, mas para que isso aconteça de forma cordial é necessário novos rumos do direito laboral, e, dentre esses rumos para o enfrentamento do Covid-19 na atual situação do mercado, as novas ferramentas são de salutar importância para o combate do desemprego, e ainda, caminha-se passos lentos para uma modernização do direito do trabalho, e aqui, abre-se um parêntese como se engloba não só o Judiciário trabalhista, mas todos os demais operadores do direito do trabalho.

As empresas temendo o fechamento total dos parques industriais buscavam de forma audaciosa, soluções pra o enfrentamento da crise, que diga-se passagem, não há notícias concretas que irá passar a crise mundial.

Por conseguinte, no alto da crise – não que se tenha passado – mas quando havia rumores de fechamento global das empresas, o Governo Federal editou medidas provisórias, as quais foram mencionadas no presente artigo, para que as empresas pudessem enfrentar temporariamente a crise instalada no país. E, assim, diante dos contratos vigentes inclusive os que eram vistos na sua atipicidade, passaram a ser aplicados com frequência, por exemplo; a transformação do contrato indeterminado ou determinado para home office, aplicação do teletrabalho em todos os setores públicos e privados, diminuição salarial, redução de jornadas, e mais outras saídas de emergência para a diminuição do impacto e elevação do nível de desemprego.

Dessa forma, o teletrabalho ganhou um espaço considerável no meio ambiente de trabalho, principalmente no setor administrativo, onde diversas empresas já se pronunciaram que irão manter os contratos no formato de teletrabalho e *home office*. Ou seja, não há como deixar de enxergar um futuro para o direito do trabalho, com novos desafios e surgimento de novos paradigmas.

O teletrabalho é baseado em um postulado e em duas habilidades. O postulado é a confiança entre gestor e teletrabalhador. As duas habilidades são a autonomia e a responsabilidade de praticar um trabalho fora do local habitual. Na prática, a organização de seu trabalho e a gestão do tempo para alcançá-lo se enquadram na organização do teletrabalhador, sujeito às intervenções de seu gerente, seus clientes ou solicitações de seus colegas de trabalho. Por conseguinte, pode ser conduzido dividindo seu tempo entre períodos de trabalho e outras tarefas. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Não é a distância, o percurso da casa para o trabalho propriamente dito a razão para o teletrabalho, mas o tempo que se perde no deslocamento. O tempo que se passa nos engarrafamentos de trânsito é sinônimo de uma perda de tempo útil, um tempo de trabalho completamente perdido, que acaba causando um estresse reforçado por um tráfego cada vez mais inseguro, devido a assaltos, desrespeito às regras de trânsito, principalmente quanto aos limites de velocidade, preferências de passagem nos cruzamentos e utilização de bebida alcoólica, entre outros aspectos. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Há frequentes protestos no Brasil provocados pela qualidade dos serviços públicos e pelo aumento do valor do transporte, que leva as pessoas às ruas, o que torna o tema da mobilidade urbana uma prioridade política e revela uma crise do setor. Crise que existe há muito tempo. Cidades menores estão gradualmente se adicionando a esses movimentos e isso está resultando em uma deterioração da mobilidade urbana. O transporte público, caro e de má qualidade, leva a um processo de exclusão social que se reflete no desenvolvimento das cidades, tornando-as menos atraentes para os investidores devido à redução gradual da mobilidade. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Essa necessidade de poder remarcar esses momentos de deslocamentos profissionais durante a jornada de trabalho se tornou uma demanda significativa, e não é surpreendente que se descobrissem várias formas de teletrabalho propostas para se tentar resolver esse problema recorrente de congestionamento de tráfego em diferentes horas de pico da jornada de trabalho. Assim, além de questionar algumas das formas limitadoras dos deslocamentos a trabalho, o teletrabalhador visaria, no estágio atual de sua experiência, também a questionar a cronologia de suas jornadas. Além das possibilidades de flexibilidade espacial entre seus vários locais de

teletrabalho em potencial, o teletrabalhador também pode ter meios de escapar de uma parte da compartimentalização tradicional entre seu tempo pessoal e seu tempo de trabalho. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Hoje, o teletrabalhador busca uma administração mais autônoma de seu tempo de trabalho para liberar intervalos de tempo em sua semana ou em seu dia útil, quando é necessário ou simplesmente preferível para ele e sua família. Existe uma demanda por tempos de ocupação laboral escalonados para assim facilitar a intersecção desses tempos sociais entre si, em consequência de uma gestão combinada dos locais de trabalho e dos tempos de trabalho. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Quanto a aplicação do *home office* em que há um contrato de trabalho existente, ocorre por sua vez, as mudanças contratuais, ou seja, do local físico para o ambiente residencial onde é perfeitamente cabível em consonância com as Medidas Provisórias, pois as regras passam a serem modificadas justamente para uma alinhamento uma segurança jurídica entre as partes.

Em que pese os argumentos contrários à essa modalidade, a qual foi aplicada intensamente no âmbito empresarial está sendo aplicada por decorrência do Covid-19, pois não há outra forma que traga segurança não só jurídica, mas uma determinada segurança da manutenção do contrato e da renda para tranquilizar a parte mais fraca nessa relação, e aqui se depara com a imagem do trabalhador.

Não se pode fechar os olhos para essa nova realidade Pós Covid-19, pois as relações laborais tendem a ser modificadas em todos os aspectos aplicáveis no direito do trabalho, sem exceção, muitos trabalhadores deverão e terão, que se adaptar ao mercado de trabalho que continua promissor. É claro que, muitas profissões devem desaparecer. Isso é fato e muitos doutrinadores mencionaram em diversas ocasiões, mas por outro lado, outras profissões surgirão, talvez, por exemplo; um técnico de manutenção de drone, aplicativos, algo do gênero. Profissões do futuro?? Talvez..., mas o direito do trabalho como se portará diante dessas novas tecnologias em futuro próximo?

A crise do CoronaVirus trouxe mudanças significativas para a sociedade de uma forma global, e não só para a sociedade, mas também nas relações laborais principalmente, além da reestruturação das empresas, as quais tiveram que quebrar barreiras do comodismo e se reinventarem nessas novas estruturas empresariais.

O fenômeno da modernização tecnológica enfraquece o poder da mão de obra – mesmo a especializada – e em determinados setores precariza o trabalhador, o que se apreende facilmente diante dos níveis de desemprego no contexto global, mas afetando especialmente os países em desenvolvimento. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Analisando-se a questão do ponto de vista empresarial, a implantação das tecnologias nos setores de produção está voltada à competitividade do mercado de trabalho, tanto para importação quanto para exportação, ou seja, torna o mercado mais atraente e com baixo custo dos produtos, otimizando os meios de produção e projetando a patamares inimagináveis há algumas décadas. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Por sua vez, para os trabalhadores essas mudanças acarretam na precarização da mão de obra e no retrocesso social, pois a inovação tecnológica só faz avançar, exceto em alguns setores que ainda não sofreram os efeitos das novas tecnologias. Some-se a isso a explosão demográfica e tem-se a previsão de um futuro sombrio no que tange às relações laborais. (ALONSO; ZAVANELLA, 2020, p.235-248)

Outra novidade surgida durante o estado de calamidade pública está relacionada ao trabalho remoto, sendo que essa modalidade também ganhou espaço diante desse cenário nebuloso praticado pelo Covid-19, mas que também deverá ser uma das alternativas na solução do Pós Covid-19, com algumas adaptações para traduzir uma segurança entre as partes.

O trabalho remoto é uma tendência cada vez mais incorporada por empresas e profissionais. Tornando-se uma prática usual em diversas áreas do mercado, incluindo a área jurídica, em que haja

a possibilidade de realizar atividades a distância abrindo um novo panorama nas relações de trabalho quando se trata de isolamento social, como é o caso do Covid-19.

O trabalho remoto significa o trabalho feito a distância. Porém, o conceito abrange muito mais: quer dizer que o trabalho pode ser feito de qualquer lugar, seja de casa, seja em outra cidade fazendo turismo ou cursos de especialização. No trabalho remoto, a grande diferença do convencional é a maneira como se organizam as cargas horárias. Metas, tarefas e atividades continuam tendo a mesma demanda e requerendo as mesmas habilidades e necessidades dos trabalhos não remotos. Imaginem o empregado em algum lugar do mundo, trabalhando de forma remota para fechamento das metas, sem qualquer interferência de chefes ou auxiliares. Esse será o modelo do novo direito do trabalho para o futuro do Pós Covid19.

Dessa forma, no presente capítulo procurou abordar as recentes formas de contrato de trabalho que ganharam evidência nessa pandemia provocada pelo CoronaVirus, tais como: teletrabalho; home office e trabalho remoto.

Importante elucidar que as referidas modalidades contratuais até Novembro de 2017, não eram reconhecidas na sua validade jurídica por entender que eram contratos atípicos não aplicados no direito trabalhista brasileiro, mas no mesmo ano e na segunda quinzena de Novembro de 2017, essas modalidades passaram a ser reconhecidas como contratos de trabalho típicos, e hoje, as modalidades estão em crescente aplicação em virtude do Covid-19.

E o que esperar das relações laborais Pós Covid-19??. Essa talvez é uma pergunta que diante dos acontecimentos pode ser que a resposta não seja encontrada de imediata, onde a relação laboral caminha para uma nova tendência da modernização com a implantação da tecnologia nos contratos de trabalho, e que, essas novas modalidades caminham para essa modernização, ou seja, muitas questões dos contratos aplicados no direito do trabalho tendem a ser modificadas ou excluídas, por exemplo; custos operacionais, redução da jornada de trabalho, redução de salário, quadro de colaboradores, enfim, uma extensa lista que as empresas podem utilizar, e conseqüentemente, traduz impactos nos contratos de trabalhos.

Essa insegurança para o futuro do trabalho pode ser algo de grande valia para estabelecer alguma segurança jurídica, a bem da verdade, a pandemia do CoronaVirus tende a ser solucionada, mas as relações laborais passarão por novas adaptações futuras, é o que se pode esperar!!!

CONCLUSÃO

O princípio do direito à liberdade está consolidado no caput do art. 5º e em diversos outros dispositivos da Constituição Federal de 1988, onde abrange variadas formas de atuação, por exemplo: liberdade de locomoção, liberdade de pensamento, liberdade de expressão, liberdade de associação, liberdade de ação profissional, liberdade econômica, liberdade contratual, entre outras.

Embora os âmbitos de atuação sejam distintos, o sentido nuclear do termo “liberdade” não é alterado, pelo contrário, continua com o mesmo sentido literal da frase. Todos eles expressam a possibilidade de atuação conforme a consciência do indivíduo relacionada ao princípio liberdade.

Assim, a liberdade, nesse sentido, relaciona-se com o subjetivismo de cada indivíduo, com a ideia de realização pessoal e autodeterminação, a partir da possibilidade de o indivíduo escolher a vida que deseja levar, de acordo com suas próprias razões, isso é um direito fundamental básico no ordenamento jurídico pátrio, pois está consolidado na atual Carta Magna.

Dessa forma, a liberdade é um dos pressupostos e a concretização direta da dignidade da pessoa humana, uma vez que consiste na autonomia de escolher os rumos de sua própria existência, o que não pode ser negado, pois sem liberdade (negativa e positiva) não haverá dignidade, ou, pelo menos, esta não estará sendo reconhecida e assegurada para a formação do Direito e da democracia. É inegável, portanto, a relevância desse direito e a sua necessidade de liberdade.

Essa pequena introdução no texto constitucional traduz o que é o direito do trabalho nos dias atuais, onde as relações trabalhistas ganharam destaque no cenário jurídico brasileiro tendo em vista o atual estágio que está passando o País.

Muitas questões advindas do direito social, como é conhecido o direito do trabalho, está atribuída na pessoa humana do trabalhador, onde aos poucos com o advento da Carta Magna, começou a ser divulgada a dignidade da pessoa humana.

A ideia de dignidade da pessoa humana parte do pressuposto de que a pessoa, em virtude tão-somente de sua condição humana e independente de qualquer circunstância empregatícia, é titular de direitos que devem ser reconhecidos e respeitados por seus semelhantes e pelo Estado-Nação, ou seja, nada se compara ao princípio maior estabelecido pela Carta Magna, deixada em segundo plano em certas situações.

A relativização do princípio da autonomia da vontade e da liberdade contratual encontra respaldo nas teorias referentes à constitucionalização das relações privadas, pois o ordenamento jurídico brasileiro é um todo coerente. Não se poderia permitir a plenitude e a intangibilidade da autonomia da vontade, em detrimento da dignidade e dos direitos fundamentais das partes contratantes, fato até então bastante claro nas demissões ocorridas em virtude da crise econômica.

Podemos dizer que o cenário mundial não é nada animador quando se volta para o setor trabalhista, onde as empresas estão almejando lucros exorbitantes e corte de gastos em todos os setores para se tornarem atrativas ao mercado globalizado.

Por sua vez, os empregados, na sua grande maioria não possuem qualificações desejadas para a superação da crise, e, mesmo aqueles com grandes conhecimentos nas áreas em que estão locadas podem ser substituídos por máquinas (robôs), a conhecida Inteligência Artificial.

A atual crise provocada pelo Covid-19 demonstrou uma grande fragilidade da sociedade no contexto geral, incluindo as empresas - independentemente do porte econômico - de todos os setores, sem exceção, e, os trabalhadores que em muitas ocasiões foram os sacrificados e tiveram seus contratos de trabalho rescindidos, ferindo assim, a dignidade humana, onde o trabalhador perdeu seu único meio de sobrevivência e o custeio familiar.

Muitas Medidas Provisórias foram editadas pelo atual Governo Federal para amenizar a crise, diante do caos instalado e era a grande preocupação no fechamento de empresas e demissões em grande escala, o que dificilmente evitaria essa avalanche indesejável no cenário jurídico brasileiro.

As empresas ainda buscam evitar demissões dos trabalhadores utilizando as ferramentas disponíveis na Legislação trabalhistas, porém também se preocupam com o mercado globalizado para se tornarem competitivas e atraentes, ou seja, essa é moeda de troca do mercado capitalista.

Enfim, as relações laborais passam novos desafios e reenquadramento nas regulamentações, o que deve ser encarado com naturalidade para que possamos ver essa crise que tudo indica não tem uma data limite para findar.

Mas, o que esperar das relações laborais Pós Covid-19 em um momento conflituoso que essa relação passa?? Acredito que ninguém imaginou que viveríamos uma imensa crise mundial, onde as pessoas possuem sentimentos de insegurança, medo, expectativa para viver novos ares e enxergar um futuro promissor. Pode-se dizer que um dia a Terra parou.....

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018.

ALONSO, João Carmelo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas**. E-book. São Paulo. Editora JH Mizuno. 2020. Disponível em: <https://www.ladoaladopelavida.org.br/detalhe-noticia-ser-informacao/oms-perguntas-e-respostas-sobre-o-coronavirus>. Acessado em 18/09/2020 às 15:30.

ALONSO, João Carmelo; ZAVANELLA, Fabiano. **“O Impacto tecnológico nas relações de emprego em prol do aumento da produtividade.”** In: Diretrizes da OIT em seu centenário: Qual o futuro do Direito do Trabalho?, org. Nelson Mannriche. p. 235-248. São Paulo. Getrab- USP. Porto Alegre, 2020. Lex Magister.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferreira, Aglaé Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Genesis, 1997.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos**: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto. São Paulo: LTr., 2008.

BRASIL. **Constituição Federal da República. Brasília, DF. 1988.**

BRASIL. **Código Civil Brasileiro. Brasília, DF. 2002.**

BRASIL. **Lei 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. 13 de jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm . Acesso em: 21 de set. 2020.

BRASIL. **Lei 13.874/19**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF. 20 de set. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm . Acesso em: 21 set. 2020.

BRASIL. **Lei 13.979 de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF. 6 de fev. de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 21 de set. 2020

BRASIL. **Lei 13.982/20**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Brasília, DF. 2 de abr. de 2020. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113982.htm. Acesso em 21 de set. 2020 às 14h30.

BRASIL. **Lei 14.020/20**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF. 6 de jul. de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 15 de set. 2020.

CAVALGANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Direito à prova e dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Maria. **Fundamentos da ordem econômica: o princípio da livre-iniciativa**. Coordenação de Yone Frediani. A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 217.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. Revista LTr: São Paulo, nº 38, 1974.

JUNIOR, RODRIGUES. Otávio Luiz. **A lei da liberdade econômica e as transformações no código civil brasileiro. Liberdade econômica. O Brasil livre para crescer**. Coletânea de artigos. Coordenador Jerônimo Goergen. BRASIL. 2019. Pág. 85.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: Ltr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 29ª Edição**. São Paulo. Editora Saraiva. 2014. p. 47.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado do direito do trabalho: situações laborais individuais**. 5. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2012.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Los principios del derecho del trabajo**. 4. ed. Montevideo/UR: Fundación de Cultura Universitária, 2015.

RUA DE ALMEIDA, Renato (Org.), **Direitos laborais inespecíficos**. São Paulo: LTr., 2012.

_____. **A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa**. São Paulo. LTr., 2015.

_____. **Dialogo das fontes e eficácia dos direitos fundamentais: síntese para uma nova hermenêutica das relações de trabalho**. São Paulo: LTr., 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 785 e segs.

ZIPPERER, André Gonçalves. **Tecnologia, relações de trabalho e lei precisam evoluir de mãos dadas**. Disponível em: www.conjur.com.br. Acesso em 17 de setembro de 2020 às 14:50.

João Carmelo Alonso

Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP/SP. Professor titular da Universidade Metodista de Piracicaba/SP – UNIMEP/SP. Coordenador de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Metodista de Piracicaba/SP – UNIMEP/SP. Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB/USP. Membro do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas - IPOJUR. Membro da Comunidade de Investigação e Estudos Laborais e Ocupacionais – CIELO. Doutorando em Função Social do Direito pela Faculdade Autônoma de Direito – FADISP. Palestrante e Autor diversos artigos jurídicos.

Advogado. Sócio Fundador da Alonso & Alonso Sociedade de Advogados.