

Organização
Alessandro de Medeiros

DIREITO SOCIAL E AS NOVAS DEMANDAS

**CONDIÇÕES OFERTADAS PELA REFORMA
TRABALHISTA E A ADEQUAÇÃO
DOS NOVOS CONTRATOS DURANTE
EFEITO PANDÊMICO**

Programa de Bolsas do Governo do Estado de Santa Catarina - UNIEDU

ORGANIZADOR
Alessandro de Medeiros

DIREITO SOCIAL E AS NOVAS DEMANDAS

CONDIÇÕES OFERTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA
E A ADEQUAÇÃO DOS NOVOS CONTRATOS
DURANTE EFEITO PANDÊMICO



Capivari de Baixo
2022

Editora FUCAP – 2022.

Título: Direito social e as novas demandas: condições ofertadas pela reforma trabalhista e a adequação dos novos contratos durante efeito pandêmico.

Autor: Alessandro de Medeiros.

Capa: Andreza dos Santos.

Revisão: Do Autor.

Editoração: Andreza dos Santos.

CONSELHO EDITORIAL

Expedito Michels (Presidente)

Emillie Michels

Andreza dos Santos

Dr. Diego Passoni

Dr. José Antônio da Silva

Dr. Nelson G. Casagrande

Dr. Roberto M. da Silveira

Dr. Rodolfo Lucas Bortoluzzi

Dr. Rodrigo Luvizotto

Dra. Jamile Marques

Dr. Hamilcar Boing

Dra. Beatriz M. de Azevedo

Dra. Patrícia de Sá Freire

Dra. Joana Dar'c S. da Silva

Dra. Solange Maria da Silva

Dr. Paulo Cesar L. Esteves

Dra. Adriana C. Pinto Vieira

M488d

Medeiros, Alessandro de.

Direito social e as novas demandas: condições ofertadas pela reforma trabalhista e a adequação dos novos contratos durante efeito pandêmico / Alessandro de Medeiros. Capivari de Baixo: Editora FUCAP, 2022.

ISBN: 978-65-87169-30-9

1. Direito trabalhista 2. Direito social - Brasil. I. Título.

CDD 348.6

(Catalogação na fonte por Andreza dos Santos – CRB/14 866).

Editora FUCAP – Avenida Nilton Augusto Sachetti, nº 500 – Santo André, Capivari de Baixo/SC. CEP 88790-000.

Todos os Direitos reservados.

Proibidos a produção total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio.

A violação dos direitos de autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo art. 184 do Código Penal.



Publicado no Brasil – 2022.

ALESSANDRO DE MEDEIROS

Mestre em Administração. Especialista em Gestão Ambiental.

Bacharel em Direito. Professor de Direito – UNIVINTE.

Consultor em Responsabilidade Socioambiental.

Membro do Núcleo de Bolsa Pesquisa – UNIVINTE.

E-mail: direitoformal@gmail.com.

COLABORADORES

Francielen Souza da Silva

Lucas Veríssimo Saraiva de Souza

Maria Eduarda Prudencio Siqueira

Mateus Gonçalves Alves

Tayane da Silva Corrêa

APRESENTAÇÃO

A obra DIREITO SOCIAL E AS NOVAS DEMANDAS, é a concretização dos estudos a partir da pesquisa aplicada e viabilizada pelo programa de Bolsas do Governo Estadual - UNIEDU, em parceria com a UNIVINTE.

Durante o período de 2020 e 2021, nas incertezas da pandemia e seus reflexos, despertou-se o interesse no acompanhamento e resultados do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda, sobre as medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, mediante efeitos da MP 936/20, na conversão da Lei 14.020 de 07 de julho de 2020, tal como, a relação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD - Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018) com as demandas do encarceramento.

Os reflexos causados pela pandemia, fruto da COVID-19, vão além das questões de saúde. O método de bloqueio total, *lockdown*, imposto pelo poder público, desencadeou uma instabilidade na atividade econômica dos diversos segmentos prestadores de serviços e produtos. Assim, a suspensão das atividades laborais, manifestando o risco da atividade econômica, fez com que o Estado buscasse uma estratégia paralela e eficaz na conservação e manutenção do contrato de trabalho, editada a

MP 936/20, e tão logo, sua proposta de conversão que resultou na Lei 14.020 de 07 de julho de 2020.

Diante das paralisações e suspensões contratuais causadas pela Covid-19, alinhadas às medidas restritivas, o cenário socioeconômico exigiu do empresariado a capacidade de adaptação e transformação para permanência no mercado e manter a atividade laboral.

A orientação e acompanhamento do trabalho foi realizado pelo Professor/Orientador Msc. Alessandro de Medeiros, que, de forma voluntária, ofertou suporte nos relatórios e documentos administrativos, juntamente com a Sra. Administradora Karine Dal Bo Zin, responsável pelo setor de Bolsas e Programas de Governo para com a instituição de ensino UNIVINTE.

Alessandro de Medeiros.
Capivari de Baixo, 2022.

SUMÁRIO

DIREITO SOCIAL E AS NOVAS DEMANDAS: A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NA IMPLANTAÇÃO DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD).....8

Francielen Souza da Silva; Lucas Veríssimo Saraiva de Souza; Maria Eduarda Prudencio Siqueira; Mateus Gonçalves Alves; Tayane da Silva Corrêa.

PANDEMIA de COVID-19: REFLEXÕES ACERCA DOS EFEITOS DA MP 936/20 E AS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS.....25

Francielen Souza da Silva; Lucas Veríssimo Saraiva de Souza; Maria Eduarda Prudencio Siqueira; Mateus Gonçalves Alves; Tayane da Silva Corrêa.

A LEGALIDADE DA DEMISSÃO PELO WHATSAPP E SUA RELAÇÃO COM O PERÍODO PANDÊMICO.....40

Francielen Souza da Silva; Lucas Veríssimo Saraiva de Souza; Maria Eduarda Prudencio Siqueira; Mateus Gonçalves Alves; Tayane da Silva Corrêa.

**DIREITO SOCIAL E AS NOVAS DEMANDAS:
A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NA IMPLANTAÇÃO DA LEI
GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD)**

***SOCIAL LAW AND NEW DEMANDS: THE INFLUENCE OF
THE PANDEMIC ON THE IMPLEMENTATION OF THE
GENERAL PERSONAL DATA PROTECTION LAW (LGPD)***

Francielen Souza da Silva¹

Lucas Veríssimo Saraiva de Souza²

Maria Eduarda Prudêncio Siqueira³

Mateus Gonçalves Alves⁴

Tayane da Silva Corrêa⁵

Resumo: O presente artigo versa sobre a influência originada pela pandemia da Covid-19 (Sars-Cov2) no que tange a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/18), uma vez que a disseminação do vírus acarretou uma série de impactos na sociedade, principalmente entre as relações sociais. Os apontamentos deste trabalho versam sobre as normas elencadas na Constituição Federal brasileira que resguardam os direitos de privacidade e proteção de dados pessoais, uma vez que a “era da informação” possibilita o compartilhamento dos mesmos de forma instantânea, sendo que durante o contexto pandêmico, ocorreu o aumento gradativo no uso das tecnologias digitais, acarretando a ocorrência de práticas fraudulentas. A metodologia adotada na presente pesquisa é a hipotético-dedutiva. Portanto, as considerações desta pesquisa visam buscar reflexões sobre a aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados perante o

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: fhellen.souza.fs@gmail.com

² Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: lverissimo.s@outlook.com.

³ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: eduardasiqueira47@gmail.com

⁴ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: ma476720@outlook.com

⁵ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: taycorrea10@gmail.com.

período de calamidade pública, demonstrando a efetividade da referida norma na proteção de informações pessoais, preservando os direitos fundamentais estabelecidos no ordenamento pátrio característico de cada indivíduo, bem como a contribuição dessas informações no combate à Covid-19.

Palavras-chave: Pandemia. Lei Geral de Proteção de Dados. Privacidade. Fraude. Dados pessoais. Compartilhamento.

Abstract: *This article deals with the influence caused by the Covid-19 (Sars-Cov2) pandemic with respect to the General Data Protection Law (Law No. 13.709/18), since the spread of the virus caused a series of impacts on society, especially between social relationships. The notes of this work deal with the norms listed in the Brazilian Federal Constitution that protect the rights of privacy and protection of personal data, since the "information age" makes it possible to share them instantly, and during the pandemic context, there was a gradual increase in the use of digital technologies, leading to the occurrence of fraudulent practices. The methodology adopted in what concerns it is the hypothetical-deductive one. Therefore, the considerations of this research aim to seek reflections on the applicability of the General Data Protection Law in the period of public calamity, demonstrating the effectiveness of that rule in the protection of personal information, preserving the fundamental rights established in the national ordinance characteristic of each individual, as well as the contribution of this information in the fight against Covid-19.*

Keywords: *Pandemic. General Data Protection Law. Privacy. Fraud. Personal data. Sharing.*

1 INTRODUÇÃO

Precipuamente, o objetivo geral deste artigo visa explorar e indagar a ressignação do direito à proteção de dados diante do atual contexto, uma vez que ocorreu a transformação considerável no modo de vida dos indivíduos, sendo inicialmente aplicada, medidas protetivas no combater a disseminação da Covid-19, que por sua vez, contribuiu para o aumento gradativo na utilização da

tecnologia digital e por conta disto, há uma regulamentação para proteção dos dados pessoais.

Salienta-se que cada vez mais a globalização contribui para o surgimento de novas tecnologias, por conta disto, tornou-se mais acessível a obtenção e compartilhamento de dados de forma instantânea, assim, a Lei Geral de Proteção de Dados – Lei nº 13.709/2018, visa a proteção extrema dos mesmos, garantindo seguridade, contribuindo para uma maior flexibilidade no que tange o tratamento dos dados pessoais, disponibilizando de normas compreensíveis sobre a adequada forma de armazenamento e compartilhamento, sem deixar de garantir o direito constitucional à privacidade, sendo permitido, um maior controle através de condutas transparente e seguras, visto que a Constituição Federal garante o direito à informação e no mesmo interim, garante a proteção de dados.

A elaboração deste artigo constitui sobre a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados perante o período pandêmico, destacando os aspectos que a Constituição Federal retrata sobre este tema, como no caso da aplicação do direito de privacidade frente ao direito de informação que o referido diploma legal aduz. Salienta-se ainda a respeito de como este contexto contribui para a prática de condutas fraudulentas, principalmente no que refere-se o auxílio disponibilizados pelo Estado. Ademais, os materiais utilizados para fundamentar o presente artigo científico se deu através de bibliografias, documentais e doutrinárias.

Além do mais, a presente pesquisa se divide em alguns tópicos, o primeiro retrata sobre os aspecto que a Lei Geral de Proteção de Dados possui no que refere-se o direito de privacidade frente o direito de informação, posteriormente, a licitude do compartilhamento de dados durante o contexto atual, bem como a referida pratica contribui nas condutas fraudulentas e por fim, as considerações finais.

2 ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE A LEI nº 13.709/18 – LGPD, NO QUE REFERE-SE AO DIREITO DE PRIVACIDADE PERANTE AO DIREITO DE INFORMAÇÃO

Diante das diversas modificações que ocorreram ao longos dos tempos, contribuindo cada vez mais para a globalização e surgimento de novas tecnologias, condutas fraudulentas cresceram gradativamente, sendo utilizado dados pessoais sem a devida autorização e portanto, deve-se existir uma regulamentação para tal, como retrata José Luiz Piñar Mañas.

O tratamento autônomo da proteção de dados pessoais é uma tendência hoje fortemente enraizada em diversos ordenamentos jurídicos e é caso emblemático de uma tendência que, a princípio, parecia apenas destinada a mudar determinado patamar tecnológico e a solicitar previsões pontuais no ordenamento, mas que, em seus desdobramentos, veio a formar as bases para o que vem sendo tratado, hoje, como um direito fundamental à proteção de dados.⁶

Apesar da seguridade que o ordenamento jurídico pátrio retrata, o texto constitucional também garante na Carta Magna, em seu art. 5º, inciso XXXIII, o direito de acesso a informação, assegurando não somente as informações particulares, mas também os de interesse coletivo, sendo fundamental a existência deste direito em virtude da democracia e por conta disto, cabe ao Estado a regulamentar essas informações, para que não ocorra dano ao direito de privacidade.

Nesta demanda, surge a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, tendo como finalidade a proteção dos direitos fundamentais, tais como a liberdade, a privacidade e a livre formação da personalidade de cada pessoa. A normativa traz um conjunto de normas que regulamentam o processo de tratamento

⁶ PINAR MAÑAS, José Luís. El derecho fundamental a la protección de datos personales (LOPD). In: PINAR MAÑAS, José Luís. **Protección de datos de carácter personal en Iberoamérica**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2005.

de dados realizado por pessoa física ou jurídica, pois, como retratado, a presente lei está envolvida diretamente com o direito à privacidade dispostos no rol dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal em seu art. 5º, inciso X, indagando sobre a inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e a imagem pessoal, como assegura Leonardo Martins.

Na Lei Geral de Proteção de Dados parte-se da ideia de que todo o dado pessoal tem importância e valor. Por essa razão se adotou o conceito amplo de dado pessoal, [...], sendo ele definido como informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Dados que pareçam não ser relevantes em um momento, podem resultar em dados bastantes específicos sobre determinada pessoa, trazendo informações inclusive de caráter sensível sobre ela.⁷

Sob esse enfoque, o surgimento de novas tecnologias contribuiu para o acesso às informações, com isto, é primordial a atuação do Estado no que refere-se a proteção do direito à informação, uma vez que há um vinculação desta com o direito de privacidade, em outras palavras, poderá ser utilizado os dados pessoais (direito de informação), porém, deve-se ater a regulamentação de utilização desses dados (direito à privacidade), como aborda Anderson Schreiber.

Em uma sociedade caracterizada pelo constante intercâmbio de informações, o direito à privacidade deve se propor a algo mais que àquela finalidade inicial, restrita à proteção da vida íntima, devendo abarcar também o direito do indivíduo de manter o controle sobre sus dados pessoais.⁸

Apesar da implantação da normativa, o período pandêmico influência na forma de aplicação da Lei de Proteção de Dados a exemplo, dispõe que é dispensado o consentimento do titular do

⁷ MARTINS, Leonardo. **Cinquenta anos de Jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão**. Montevidéo: Fundação Konrad Adenauer, 2005. p. 244-245.

⁸ SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p.137.

direito a proteção de dados em situações em que se tenha em pauta a proteção à vida ou a incolumidade física deste ou de terceiros, e em caso de tutela da saúde, questiona-se o estado de calamidade implantado no atual contexto se encaixaria na disposição citada de desnecessidade de consentimento no tratamento de dados, portanto.

A LGPD traz em seu texto a vedação do uso comercial dos dados pessoais de saúde sem autorização expressa do usuário, como por exemplo por meio do Termo de Condições e Autorização para os controladores de dados. Porém, para fins de políticas públicas e pesquisas, não é necessária a autorização.⁹

Ademais, a Medida Provisória nº 954, de 17 de Abril de 2020, versando sobre o compartilhamento de dados pessoais, por empresas de telecomunicações, como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, tendo o objetivo dar suporte às produções estatísticas oficiais durante a situação emergente de saúde pública com importância em todo o mundo, qual seja a pandemia causada pelo COVID-19, destaca-se que entre o dados permitidos a serem compartilhados pelas empresas de telefonia e disponibilizados ao IBGE estão: a relação dos nomes, dos números de telefone e dos endereços de seus consumidores, pessoas físicas ou jurídicas. A justificativa de utilização dos dados citados gira em torno da facilidade em entrar em contato com os cidadãos para coletar dados a respeito de seu respectivo estado de saúde, mesmo estando em vigor medidas de isolamento e distanciamento social, bem como monitorar deslocamentos e conter aglomerações, especialmente nos locais mais afetados pelo do vírus, como retratado a seguir.

⁹ COELHO, Akeni Lobo; MORAIS, Indyara de Araujo; ROSA, Weverton Vieira da Silva. A utilização de tecnologias da informação em saúde para o enfrentamento da pandemia do Covid-19 no Brasil. Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário, Brasília, v. 9, n. 3, p. 183-199, jul./set. 2020. DOI: <https://doi.org/10.17566/ciads.v9i3.709>. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/709>. Acesso em: 27 jul..2021.

Desse modo, se o tratamento de dados pessoais se mostrar uma medida adequada e necessária para o combate da pandemia, de modo a resguardar o direito à vida e à saúde de toda a coletividade, o Estado poderá, sim, restringir parcialmente a privacidade, assim como o faz, com as determinações de distanciamento social, com outros direitos, a exemplo do direito de associação, que é temporariamente obstaculizado visando a impedir a disseminação da COVID-19.¹⁰

Diante aos fatos, nota-se a necessidade de haver uma harmonização entre tais direitos, sendo cabível ao Estado, deixar clara a aplicabilidade, uma vez que nos primeiros dispositivos da LGPD, observa-se, com certa clareza, que a mencionada Lei visa a proteção da cidadania do indivíduo, resguardando à sua esfera íntima, por sua vez, o Direito a Privacidade está caracterizado como um direito fundamental proibindo a interferência do Estado em sua vida íntima, salvo as exceções trazidas pelo ordenamento, devendo o Estado utilizar mecanismos de segurança, garantindo que os dados pessoais estão protegidos, como leciona Danilo Doneda.

A informação pessoal está, quase como um ato reflexo, ligada à privacidade por uma equação simples e básica que associa um maior grau de privacidade a menor difusão de informações pessoais e vice-versa. Esta equação nem de longe encera toda a complexa problemática em torno dessa relação, porém, pode servir como ponto de partida para ilustrar como a proteção das informações pessoais passou a encontrar guarida em nosso ordenamento jurídico: como um desdobramento da tutela do direito à privacidade.¹¹

Assim, com as limitações criadas, frisa-se que os titulares dos dados coletados obtêm certa segurança e permitem que

¹⁰ MODESTO, Jéssica Andrade. EHRHARDT JUNIOR, Marcos. Danos colaterais em tempos de pandemia: preocupações quanto ao uso dos dados pessoais no combate a COVID-19. **Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, Canoas, v. 8, n. 2, p. 143-161, ago. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18316/redes.v8i2.6770>. Acesso em: 27 jul. 2021.

¹¹ DONEDA, Danilo. Um código para a proteção de dados pessoais na Itália. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v.16, p., 117, 2003.

esses dados sejam utilizados para um bem maior, pois o impacto causado pelo vírus da COVID-19 no mundo foi desmedido, e se faz necessário o uso de mecanismos que controlem e exponham dados oficiais sobre a situação de um país em um período pandêmico. A finalidade comum seria a proteção a vida e a saúde.

3 COMPARTILHAMENTO DE DADOS

Pouco após surgir dos primeiros indícios da contaminação pelo vírus da Covid-19, adotou-se o estado de calamidade pública no território brasileiro, sendo que desde o início, ocorreu rotineiramente o compartilhamento e divulgação ao público sobre os números de contaminados e de óbitos através de canais de telecomunicação, rádios ou por meio das redes sociais, não podendo o indivíduo opor-se ao compartilhamento de seus dados, uma vez que há consonância do Ministério da Saúde com os princípios defendidos pela Lei Geral de Proteção de Dados, porque o compartilhamento é utilizado como forma de instruir a população para adotar as medidas cabíveis no combate da Covid-19, bem como buscar o seu próprio diagnóstico.

A partir dessa situação, tem-se que, a despeito de ser premente a necessidade de proteção os dados dos cidadãos na “Era da Informação”, por meio de políticas públicas dirigidas à efetivação da proteção ao direito à intimidade, certo é que se verifica, também, a importância de que os dados hoje disponíveis sejam utilizados de forma racional para fins de utilidade pública.¹²

Diante deste cenário, percebe-se que o Estado poderá fazer uso dos dados pessoais, desde que seja direcionado para uma finalidade específica, isto é, existir uma exclusividade por

¹² SMANIO, Gianpaolo Poggio; KIBRIT, Orly; CARVALHAES, Andreia S. N. Utilização racional dos dados cidadãos no combate à pandemia do “Coronavírus”: proteção à cidadania na “era da informação”. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n. 2, Edição Especial “Covid-19”. 2020

parte da utilização do Estado, cabendo a este a proteção dessas informações, agindo em consonância com a LGPD, além disto, cabe destacar que a Lei nº 13.979/20, versa sobre a obrigatoriedade de compartilhamento de dados em virtude da pandemia, devendo tal compartilhamento ser exclusivamente direcionada para evitar a propagação do vírus, preservando a saúde coletiva.

Art. 6º. É obrigatório o compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeitas de infecção pelo Coronavírus, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação.¹³

Bem como o art. 13 da Lei Geral de Proteção de Dados, que versa sobre a utilização desses dados de forma exclusiva, direcionada para uma só finalidade.

Art. 13. Na realização de estudos em saúde pública, os órgãos de pesquisa poderão ter acesso a bases de dados pessoais, que serão tratados exclusivamente dentro do órgão e estritamente para a finalidade realização de estudos e pesquisas e mantidos em ambiente controlado e seguro, conforme prática de segurança previstas em regulamento específico e que incluam, sempre que possível, a anonimização ou pseudonimização dos dados, bem como considerem os devidos padrões éticos relacionados a estudos e pesquisas.¹⁴

Assim, entende-se a licitude que possui a coleta de dados pessoais, devendo ser utilizado para um determinado fim específico, apesar de que toda a tecnologia expõe a algum risco, cabe ao Estado garantir a segurança desses informações, evitando que a pessoa não seja exposta e que não venha a ter seus dados utilizados de forma indevida.

¹³ BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.9t>. Acesso em:

¹⁴ BRASIL. **Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13709.htm. Acesso em:

Do mesmo modo, a Medida Provisória nº 954/20, permiti a disponibilização dos dados dos titulares sem consentimento, trouxe limitações ao tratamento dos dados coletados. É o que se percebe na análise de alguns artigos e seus respectivos incisos.

Vejamos:

Art. 1º. Parágrafo único - O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante a situação de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.
[...]

Art. 3º. Os dados compartilhados: I - terão caráter sigiloso; II - serão usados exclusivamente para a finalidade prevista no § 1º do art. 2º; e III - não serão utilizados como objeto de certidão ou meio de prova, em processo administrativo, fiscal ou judicial, nos termos do disposto na Lei nº 5.534, de 14 de novembro de 1968.

§ 1º. É vedado à Fundação IBGE disponibilizar os dados a que se refere o caput do art. 2º a quaisquer empresas públicas ou privadas ou a órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de quaisquer dos entes federativos.¹⁵

Conforme disposição acima retirada da MP em discussão, vê-se que a utilização dos dados pelo IBGE devem se limitar exclusivamente aos indispensáveis para o tratamento de dados que auxiliará no controle da crise vivenciada.

4 A ERA DA PANDEMIA: UTILIZAÇÃO INDEVIDA DOS DADOS PESSOAIS

Em síntese, os primeiros casos da Covid-19 foram identificados na China e posteriormente, alastrou-se rapidamente por todo o globo, afetando milhões de pessoas e ceifando diversas vidas, diante disto, acarretou impactos consideráveis na área da saúde e economia, uma vez que foi adotado o isolamento social.

Com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados em

¹⁵ BRASIL. **MP nº 954/20 de 17 de Abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv954.htm. Acesso em:

meio ao período caótico vivenciado desde 2019, tem-se a necessidade e prioridade de resguardar a saúde e a privacidade dos indivíduos, para que assim, não venha a ser violada, assim, além dos reflexos causados na saúde e economia por conta do atual contexto, originou-se impactos também na privacidade individual, uma vez que o compartilhamento dos dados, mesmo no que refere-se ao auxílio no combate ao vírus, poderá acarretar diversos danos, sendo que essa gravidade poderá perdurar-se durante sua vida, chegando ao ponto de ser mais lesivo que o próprio vírus, como retratado a seguir.

No Brasil, dezenas de golpes que se utilizam da pandemia e do período de quarentena para enganar pessoas e fazê-las acessarem links maliciosos atingiram – até o momento – 2 milhões de usuários. São golpes que prometem, por exemplo, informações sobre a pandemia da Covid-19, distribuição de álcool em gel e “auxílio cidadão coronavírus.” Os links maliciosos, por sua vez, podem causar diversos danos, inclusive o acesso não autorizado a dados pessoais.¹⁶

Além do mais, para compreender tamanha gravidade, exponha-se o caso ocorrido no Estado de Sergipe, ocorre que, após efetuado o compartilhamento dos dados individuais, onde a vítima iria participar de um casamento, alguns dias posteriores, começou a sentir sintomas e foi aí que recebeu uma ligação da Vigilância Epidemiologia de Aracaju constatando que ela havia contraído o vírus, porém, mesmo antes de ser declarado o resultado, seus dados pessoais haviam “vazado” e estavam sendo compartilhado nas redes sociais e por conta disto, começou a sofrer diversos ataques, retratando que os referidos deixou mais doente do que o próprio vírus, como abordado a seguir:

¹⁶ FRANCO, Marcela. 'Auxílio coronavírus' e outros golpes no WhatsApp atingem 2 milhões. TechTudo, 23 MAR. 2020. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/03/auxilio-coronavirus-e-outros-golpes-no-whatsapp-atingem-2-milhoes.ghl>. Acesso em: 28 jul. 2021.

O que aconteceu aqui na cidade foi apavorante, porque divulgaram meu nome, minha foto, falaram a empresa que eu trabalho e isso me deixou mais doente do que a própria dor de cabeça que eu estava sentindo no momento. Comentários maldosos o tempo todo, dizendo que estão me vendo na rua, que eu fui para a loja trabalhar, fui para a padaria, que eu mereço ser presa.¹⁷

Assim, restou-se claro que a utilização desses dados, em muitos momentos podem gerar danos irreversíveis, prejudicando ainda mais a privacidade do indivíduo, perdurando-se durante toda a vida, com leciona Guilherme O. Monteiro.

Na prática, não percebem como sua privacidade está sendo violada a partir de pequenos atos de coleta de informações que, vistos por si só, podem parecer inofensivos, mas que em seu conjunto acabam se tornando um poderoso instrumento de influenciar e moldar comportamentos. As pessoas estão inclinadas a fornecer seus dados quando confrontados com propostas, pois não possuem compreensão completa das consequências que podem ser geradas a partir de seu fornecimento, isto é, não há como valorar a privacidade sem conhecer as irradiações do tratamento dos dados.¹⁸

Todavia, do mesmo modo que pessoas sofrem com o compartilhamento de dados pessoais, muitas outras se beneficiam dos mencionados para efetuarem diversas fraudes durante este período, como por exemplo a fraude no auxílio emergencial.

O auxílio emergencial é uma forma de contribuir e ajudar famílias de baixa renda, autônomos e desempregados a manter uma certa instabilidade durante a crise de Covid-19, fornecendo proteção a esses indivíduos, todavia, para possuir direito sobre este auxílio, deve-se cumprir requisitos para o recebimento dos

¹⁷ G1 SE. **Mulher diagnosticada com Coronavírus em Sergipe fala sobre preconceito:** 'Isso me deixou mais doente que a própria dor'. 19 mar. 2020. Disponível em <https://g1.globo.com/se/sergipe/noticia/2020/03/19/mulherdiagnosticada-com-coronavirus-em-sergipe-fala-sobre-preconceito-isso-me-deixou-mais-doente-do-que-a-propria-dor.ghtml>. Acesso em: 30 mai. 2021.

¹⁸ MONTEIRO, Guilherme Ornelas. Proteção de dados pessoais: uma análise dos efeitos d pandemia da COVID-19 na proteção dos dados. **Revista Caderno Virtual**, 2020, p.455. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtua/article/view/4849>. Acesso em: 30 mai. 2021.

valores, onde é cruzado os dados pessoais e sociais dos indivíduos, mas, mesmo tomando todos os cuidados necessários, a ocorrência de fraude é inevitável, pois, muitos usuários não possuem discernimento necessário para compreender como se efetua o cadastro de forma digital, bem como o fato acessarem links que viabilizam a prática de conduta fraudulenta.

[...] os aspectos de analfabetismo digital ainda estão presentes em grande parte dos usuários, que dependem quase sempre de auxílio para o desenvolvimento de atividades comuns nos celulares o que se tornam barreiras para o uso mais aprofundado dos serviços fornecidos pelos aparelhos.¹⁹

Além do mais, para corroborar mais ainda o entendimento supra, temos o caso de uma operação da Polícia Federal na região de Ribeirão Preto (SP), sendo que uma quadrilha se apropriou de forma indevida de aproximadamente R\$ 220.000,00 (duzentos e vinte mil reais) de beneficiários do auxílio emergencial mediante fraude e além disto, possuíam mecanismos capazes para efetuar esta falsificação, como por exemplo, máquinas de cartão de crédito e pagamento, dados pessoais como os nomes completos, CPFs, e diversas outras informações, retrata o Delegado do caso sobre esta fraude, salientando a respeito dos procedimentos adotados.

Essa quadrilha tinha nomes de possíveis beneficiários do auxílio emergencial e conseguia fazer o cadastro em nome dessas pessoas usando documentos falsos e até informações falsas. A partir daí era deferido o benefício e os pagamentos eram direcionados para algumas empresas que estavam envolvidas na fraude.²⁰

¹⁹ COELHO, Akeni Lobo; MORAIS, Indyara de Araujo; ROSA, Weverton Vieira da Silva. A utilização de tecnologias da informação em saúde para o enfrentamento da pandemia do Covid-19 no Brasil. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 183-199, jul./set. 2020. DOI: <https://doi.org/10.17566/ciads.v9i3.709>. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/709>. Acesso em: 28 jul. 2021

²⁰ G1 SP. Quadrilha se apropriou de R\$200 mil de benefícios em fraude no auxílio emergencial na região de Ribeirão Preto, diz PF. 29/04/2021. Disponível em <https://www.google.com.br/amp/s/g1.globo.com/google/amp/sp/ribeirão-preto- franca/ noti>

Diante disto, percebe-se que mesmo em um período de calamidade pública originada pela crise da Covid-19, muitos se beneficiam da falta de discernimento tecnológico, principalmente das pessoas mais idosas para efetuar as condutas fraudulentas em benefício próprio.

5 CONCLUSÃO

Do exposto, percebe-se que o contexto alterou substancialmente o modo de vida de toda a sociedade e, apesar da ocorrência de diversas medidas no que incumbe o combate a proliferação deste vírus, o aumento no número de contaminados é visível, assim, o uso de dados é fundamental no que refere-se a atuação das entidades estatais perante o período de calamidade pública.

A Lei Geral de Proteção de Dados permite a utilização de dados pessoais individualizados, porém a norma é clara ao retratar que a principal finalidade é o uso específico no combate ao Coronavírus, mas, o uso deve respeitar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, não podendo ser coletada essas informações mais do que o necessário, bem como não poderá ser cedido a terceiros, caso ocorra, poderá originar maiores prejuízos do que a própria Covid-19, como apresentado no bojo deste artigo.

Assim, mesmo sendo fundamental, percebe-se que não poderá ser fornecida essas informações facilmente, uma vez que está ligada diretamente com a vida individual, contudo, mesmo perante este período de precariedade, diversas indivíduos utilizam-se desses mecanismos e beneficiam-se para efetuar práticas fraudulentas.

Portanto, a Lei Geral de Proteção de Dados é fundamental, seja para proteger as informações individuais ou demonstrar dados

[cias/2021/04/29/quadrilha-se-apropriou-de-r-220-mil-de-beneficiários-em-fraude-do-auxilio-emergencial-na-região-de-ribeirao-preto-diz-pf.ghtml](#). Acesso em: 30 mai. 2021.

sobre o atual contexto, sendo totalmente necessário encarar o estabelecimento da referida lei perante cenário atual, pois a coleta de determinados dados, de acordo com ordenamento, disponibiliza informações que contribuem no combate ao vírus, evitando a sua proliferação.

REFERÊNCIAS.

BRASIL. **MP nº 954/20 de 17 de Abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv954.htm. Acesso em: 30 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.9t>. Acesso em: 30 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709 de 14 de agosto de 2018**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/13709.htm. Acesso em: 30 jul. 2021.

CÔRREA, Adriana E.; LUZ, Pedro H. M. A exceção na proteção de dados pessoais durante a Covid-19, parte 2. **Conjur**, 23 mai. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-23/direito-civil-atual-excecao-protecao-dados-pessoais-durante-covid-19>. Acesso em: 30 jul. 2021.

COELHO, Akeni Lobo; MORAIS, Indyara de Araújo; ROSA, Weverton Vieira da Silva. A utilização de tecnologias da informação em saúde para o enfrentamento da pandemia do Covid-19 no Brasil. **Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário**, Brasília, v. 9, n. 3, p. 183-199, jul./set. 2020. DOI: <https://doi.org/10.17566/ciads.v9i3.709>. Disponível em: <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/artic/e/view/709>. Acesso em: 27 jul. 2021.

DONEDA, Danilo. Um código para a proteção de dados pessoais na Itália. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v,16, p., 117, 2003.

FRANCO, Marcela. 'Auxílio coronavírus' e outros golpes no WhatsApp atingem 2 milhões. **TechTudo**, 23 mar. 2020. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2020/03/auxilio-coronavirus-e-outros-golpes-no-whatsapp-atingem-2-milhoes.ghtml>. Acesso em: 28 jul. 2021.

GUEDES, Mauricio. A Pandemia e seu impacto à proteção de dados. **Mgp Consultoria**, 20 abr. 2020. Disponível em: <https://www.mgpconsultoria.com.br/a-pandemia-e-seu-impacto-a-protecao-de-dados/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

G1 SP. Quadrilha se apropriou de R\$200 mil de benefícios em fraude no auxílio emergencial na região de Ribeirão Preto, diz PF. 29/04/2021. Disponível em <https://www.google.com.br/amp/s/g1.globo.com/google/amp/sp/ribeirão-preto-franca/noticias/2021/04/29/quadrilha-se-apropriou-de-r-220-mil-de-beneficiários-em-fraude-do-auxilio-emergencial-na-região-de-ribeirao-preto-diz-pf.ghtml>. Acesso em: 30 mai. 2021.

MARTINS, Leonardo. **Cinquenta anos de Jurisprudência do Tribunal Constitucional Federal Alemão**. Montevidéu: Fundação Konrad Adenauer, 2005, p. 244-245.

MODESTO, Jéssica Andrade. EHRHARDT JUNIOR, Marcos. Danos colaterais em tempos de pandemia: preocupações quanto ao uso dos dados pessoais no combate a COVID-19. **Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, Canoas, v. 8, n. 2, p. 143-161, ago. 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18316/redes.v8i2.6770>. Acesso em: 27 jul. 2021.

PINÃR MAÑAS, José Luís. El derecho fundamental a la protección de datos personales (LOPD). *In*: PINÃR MAÑAS, José Luís. **Protección de datos de carácter personal en Iberoamérica**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2005.

SCHEREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p.137.

SMANIO, Gianpaolo Poggio; KIBRIT, Orly; CARVALHAES, Andreia S. N. Utilização racional dos dados cidadãos no combate à pandemia do “Coronavírus”: proteção à cidadania na “era da informação.” **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, nº 2, edição especial “Covid-19”. 2020.

PANDEMIA DE COVID-19: REFLEXÕES ACERCA DOS EFEITOS DA MP 936/20 E AS RELAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

PANDEMIC COVID-19: REFLECTIONS ON THE EFFECTS OF MP 936/20 AND LABOR CONTRACTUAL RELATIONS

Francielen Souza da Silva¹

Lucas Veríssimo Saraiva de Souza²

Maria Eduarda Prudencio Siqueira³

Mateus Gonçalves Alves⁴

Tayane da Silva Corrêa⁵

Resumo: Diante das circunstâncias de excepcionalidade decorrentes da pandemia, houve um aumento exponencial de demandas jurídicas, dentre elas, destaca-se a seara do direito do trabalho, que foi uma das mais afetadas em decorrência do *lockdown*, do fechamento do comércio e da paralisação de serviços, elevando o grau de desemprego do no Brasil. A pesquisa tem a finalidade de abordar os efeitos da Medida Provisória 936/20 que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e as medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrentes da Pandemia Covid19. Na análise, os estudos arguidos a partir da origem da doença, proporcionaram analisar os reflexos legais quanto às demandas de redução do salário proporcional à jornada, da suspensão do contrato de trabalho, e do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. A metodologia da pesquisa foi de caráter bibliográfica e documental, por meio de uma abordagem

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: fhellen.souza.fs@gmail.com.

² Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: lverissimo.s@outlook.com.

³ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: eduardasiqueira47@gmail.com.

⁴ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: ma476720@outlook.com.

⁵ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: taycorrea10@gmail.com.

qualitativa na ênfase exploratória. Por fim, conclui-se que tais medidas são benéficas e nocivas frente às relações contratuais trabalhistas.

Palavras-chave: Pandemia. Medida Provisória. Suspensão e rescisão contratual. Efeitos.

Abstract: *Given the exceptional circumstances of the pandemic, there was an increase exponential of legal demands, among them, stands out the work law, which was one of the most affected as a result of the "Lockdown", trade closure and service stoppage, raising unemployment in Brazil. Research has the to address the effects of Provisional Measure 936/20 establishing the Programme Emergency Employment and Income Maintenance and measures to cope with the state of public calamity arising from the Covid19 pandemic. In the analysis, the studies accused from the origin of the disease, provided to analyze the legal reflexes as to the demands of reducing the salary proportional to the working day, the suspension employment contract, and emergency job and income maintenance program. A methodology of the research was of bibliographic and documentary character, through an approach qualitative in the exploratory emphasis. Finally, it is concluded that such measures are beneficial and harmful to contractual labor relations.*

Keywords: *Pandemic. Provisional Measure. Suspension and contractual termination. Effects.*

1 INTRODUÇÃO

O vírus Sars-Cov-2, originou-se em um comércio de frutos do mar, na cidade de Wuhan, com 11 milhões de habitantes, localizada na China Central, no final de 2019⁶, alastrando-se rapidamente a dezenas de países onde ceifou milhares de vidas. Em virtude da rápida disseminação geográfica, o Diretor-Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Adhanom

⁶ BBC NEWS. **Coronavírus:** como é Wuhan, a cidade chinesa onde surgiu surto de coronavírus e que foi isolada. 23 janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51216386>. Acesso em: 20 mai. 2021.

Ghebreyesus, em março de 2020, declarou pandemia do novo corona vírus⁷, obrigando os países afetados a tomarem medidas restritivas de confinamento para conter a disseminação da doença e evitar uma sobrecarga nos sistemas de saúde.

No Brasil, o governo federal instituiu a Medida Provisória 936/20 de 01 de abril de 2020 a fim de criar um Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, bem como medidas para enfrentamento do estado de calamidade pública decorrentes da Pandemia Covid-19, que posteriormente foi convertida na Lei 14.020 de 07 julho de 2020.

Diante da alta contaminação, medidas foram adotadas para preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, visando a continuidade das atividades laborais e empresariais, a redução do impacto social, e a preservação do serviço público de saúde.

A pesquisa de carácter bibliográfica e documental, por meio de uma abordagem qualitativa, na ênfase exploratória teve por objetivo geral, abordar os reflexos legais quanto às demandas de redução do salário proporcional à jornada, da suspensão do contrato de trabalho, e do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda.

Inicialmente, realizou-se a análise da origem da epidemia, da redução proporcional à jornada de trabalho, da suspensão do contrato de trabalho, da divergência na constitucionalidade da Medida Provisória 936/20, e do programa emergencial de manutenção do emprego e da renda. Por último e não menos importante, a apresentação das considerações finais.

A justificativa do presente estudo se dá pelos efeitos gerados com a criação da MP 936/20, que teve como função a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, assegurar

⁷ PINHEIRO, Ardilhes Moreira e Lara. **OMS declara pandemia de coronavírus**. 11 de março de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 20 mai. 2021.

a continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social.

Para responder a esta indagação, entabulou-se o seguinte problema de pesquisa: Quais os efeitos econômico-financeiros nas relações contratuais trabalhistas a partir da vigência da Medida Provisória 936/20?

Partiu-se da hipótese de que as medidas adotadas de isolamento e distanciamento social, acarretariam em demasiado prejuízo financeiro tanto ao empregado, quanto ao empregador.

A presente pesquisa prevê em suas considerações finais, pontos conclusivos seguidos da estimulação à continuidade dos estudos acerca dos efeitos da MP 936/20 e as relações contratuais trabalhistas.

2 REDUÇÃO DO SALÁRIO PROPORCIONAL À JORNADA

A humanidade vivencia um momento único na sua história em virtude dos efeitos causados pela epidemia global, ocasionada pelo Covid-19, sem fazer distinção de nenhuma classe afetando a todos na integralidade.

Assim, o Governo Federal Brasileiro adotou medidas estratégicas com a intenção de desacelerar a propagação da doença e preparar a área da saúde para o forte impacto emergencial.

Frente aos acontecimentos, foi editada a MP nº. 936 em 01 de abril de 2020, atualmente convertida na Lei nº 14.020 de 07 de julho de 2020.

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.⁸

A referida Lei instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e estabeleceu medidas do estado de calamidade pública, contendo regras similares às regras da Medida Provisória nº 936.

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas 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 (**Covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.⁹

A manobra visava a preservação do emprego e da renda dos trabalhadores, e assegurava a continuidade das atividades laborais e empresariais, e a redução do impacto social referente as consequências do estado de calamidade e emergência de saúde pública conforme dispõe a leitura do art. 2º e seus incisos da Lei nº 14.020/2020.

Art. 2º, incisos I, II e III da Lei nº 14.020/2020. Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos: preservar o emprego e a renda; **garantir** a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.¹⁰

⁸ BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

⁹ BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁰ BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

Destaca-se o artigo 3, inciso II da Lei nº 14.020/2020, que uma das medidas adotadas pelo programa emergencial foi a redução proporcional de jornada de trabalho e salário.

Art. 3º, inciso II da Lei nº 14.020/2020. São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário;

Para tanto, o acordo escrito entre patrão e empregado, terá valor apenas se realizados através de acordo individual ou coletivo aos empregados conforme o artigo 12 da referida lei.

Art. 12 da Lei nº 14.020/2020. As medidas de que trata o art. 3º desta Lei serão implementadas por meio de acordo individual escrito ou de negociação coletiva aos empregados:¹¹

Nesse sentido, com base no artigo 7º da Lei nº 14.020/2020 o empregador poderá por meio de acordo reduzir a jornada e os salários em até 25, 50 e 75% por, até 90 dias.

Art. 7º da Lei nº 14.020/2020. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até 90 (noventa) dias, prorrogáveis por prazo determinado em ato do Poder Executivo, observados os seguintes requisitos:¹²

Podendo ainda, ser acrescido mais 30 dias por determinação do artigo 2º do Decreto nº 10.422/2020, totalizando 120 dias de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados.

¹¹ BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 11 ago. de 2020.

¹² BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

Art. 2º do Decreto nº 10.422/2020. O prazo máximo para celebrar acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de que trata o caput do art. 7º da Lei nº 14.020, de 2020, fica acrescido de trinta dias, de modo a completar o total de cento e vinte dias.¹³

Nesse diapasão, no dia 14 de julho de 2020, publicou-se o Decreto nº 10.422/2020, que em seu artigo 1º prorrogou os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário, e da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Art. 1º do o Decreto nº 10.422/2020. Este Decreto prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**.¹⁴

Apesar das medidas adotadas pelo Governo Federal, milhares de brasileiros perderam seus empregos, e por conta da difícil adaptação, muitas empresas tiveram como única solução, o fechamento definitivo das portas, e conseqüentemente, além da crise sanitária, gerou-se também uma crise econômica.¹⁵

Nesse sentido, a matéria explica que:

O aumento da taxa de **desemprego** se perpetuou, batendo um novo recorde no Brasil, por conta das necessárias medidas ao combate do coronavírus, onde empresários se viram obrigados a descontinuar seu negócio por não se adaptarem às atuais necessidades que a pandemia impõe. Logo, milhares de colaboradores foram demitidos.¹⁶

¹³ BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁴ BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

¹⁵ TERRA. **Crise econômica na pandemia deixa 3 milhões de desempregados**. 10 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/dino/crise-economica-na-pandemia-deixa-3-milhoes-de-desempregados,35a1d8114c7b62b60a000fd022578567z363p730.html> Acesso em: 20 mai. 2021.

¹⁶ *Ibidem*.

Diante disso, no campo jurídico, Monteiro Filho esclarece que:

Toma-se a alteridade como chave da desejada integração de seus protagonistas, a bem da resolução dos problemas conforme a boa-fé objetiva, expressão da solidariedade constitucional, e preferencialmente por meio de soluções construídas entre as próprias partes, em processo de auto composição.¹⁷

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Milagres aduz que:

Não é a dificuldade no cumprimento da obrigação que exonera o seu devedor, mas a absoluta impossibilidade ou uma dificuldade fora do comum. Por isso, rejeita a violação do contrato por argumento genérico da impossibilidade do seu cumprimento.¹⁸

Desta forma, muito embora boa parte das empresas não emanem suporte físico, financeiro e logístico para aplicar uma maneira de desempenhar suas funções, resta ao empregador que viabilize novas formas para que o empregado possa desempenhar sua atividade.

3 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão do contrato de trabalho ocorre quando a empresa deixa de pagar os proventos do empregado, de modo que a medida permite que as empresas suspendam o contrato temporariamente.¹⁹

¹⁷ MONTEIRO FILHO, Carlos Edison do Rêgo. **Coronavírus e força maior**. p. 34.

¹⁸ MILAGRES, Marcelo de Oliveira. **Os efeitos do Coronavírus (Covid-19) e a irreversibilidade não imputável do incumprimento contratual**, p. 51-52.

¹⁹ CORACCINI, Raphael. **Entenda as regras de redução de salário e de suspensão do contrato de trabalho**. São Paulo. 5 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/dino/crise-economica-na-pandemia-deixa-3-milhoes-de-desempregados,35a1d8114c7b62b60a000fd022578567z363p730.html>. Acesso em: 20 mai. 2021.

O artigo 8º da Medida Provisória autorizava o pacto de suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionando em dois períodos de 30 dias.

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. § 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, que será encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos. § 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado: I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.²⁰

Destaca-se que a suspensão temporária do contrato de trabalho é uma prática legal, e está prevista no artigo 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)²¹

Contudo, por determinação do parágrafo 4º do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, para que a medida tenha validade se faz necessário o cumprimento de alguns pré-requisito, quais sejam, o empregador que pactuou com o empregado a

²⁰ BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

²¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

suspensão do contrato de trabalho não poderá solicitar serviços da parte do empregado, ainda que por teletrabalho, caso ocorra tal ato, o pacto será descaracterizado e o empregador será responsável pelo pagamento da remuneração e encargos sociais referente a todo período.

Art. 8 [...] § 4º Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:²²

A Medida Provisória também regulamentou a hipótese de suspensão contratual temporária para empresas de maior porte. Empresas que no ano-calendário de 2019 obtiveram uma renda bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderão suspender o contrato de trabalho, mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal de 30% do valor do salário do empregado durante o tempo de suspensão que foi pactuado.

Art. 8 [...] § 5º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no art. 9º.²³

Diante disto, o Supremo Tribunal Federal decidiu a divergência levantada pela ADI nº 6363²⁴, que as reduções

²² BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

²³ BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

²⁴ BRASIL. **Medida Cautelar na ADI 6363 DF**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2020.

salariais mediante acordo individual escrito, previstas na MP n. 936 de 2020, editada para fazer frente à pandemia do coronavírus, são consideradas constitucionais, e na medida em que o requisito do artigo 7º, VI, da Constituição, restaria atendido, com a imediata comunicação do acordo individual ao sindicato da categoria profissional, para iniciar as tratativas de acordo coletivo, que alcançaria as situações individuais, convalidando-os.

Art. 7º, inciso VI da Constituição Federal. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.²⁵

Sanando assim, a divergência levantada acerca dos acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho.

4 BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi criado pelo Governo Federal, nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, ou suspensão temporária do contrato de trabalho, com o intuito de reduzir o impacto social, por meio de pagamentos mensais a partir da data do início da redução da jornada de trabalho, do salário ou da suspensão temporária do contrato.²⁶

²⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

²⁶ VASCONCELOS, Esther. **Conheça o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda do Governo**. 28 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/conheca-o-novo-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-do-governo/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

De acordo com Alves (2020), “o objetivo do programa emergencial é preservar o emprego, a renda dos trabalhadores e a garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais, bem como a redução do impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade”.²⁷

Nesse sentido o governo viabilizou o pagamento de uma renda aos trabalhadores afetados como manobra para reduzir o impacto socioeconômico.

O Congresso Nacional aprovou, em 30 de março, o Projeto de Lei 1.066/2020, instituindo a Renda Básica de Emergência, que prevê um benefício de R\$ 600,00 mensais a trabalhadores informais e pessoas inscritas no Cadastro Único dos Programas Sociais do Governo Federal. Esse projeto de lei foi sancionado pelo presidente da República em 1º de abril, mas, até o fechamento desta Nota Técnica, ainda não tinha sido publicado no Diário Oficial da União.²⁸

Nas palavras de Samir Nehme, presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro.

“Esse programa foi responsável por manter muitas empresas de pé com a pandemia, sobretudo as que foram impossibilitadas de atuar por conta de medidas restritivas. Certamente será um fôlego para empregadores que já estavam no movimento de recorrer às demissões desde o fim de 2020.”²⁹

²⁷ BRASIL. **Suspensão e redução da jornada de trabalho.** Entenda a legislação (Covid-19). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83985/suspensao-e-reducao-da-jornada-de-trabalho-entenda-a-legislacao-covid-19>. Acesso em: 11 ago. 2020.

²⁸ DIEESE, Equipe Técnica. O programa emergencial de manutenção do emprego e da renda diante dos impactos da Covid-19. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 17, 2020.

²⁹ VASCONCELOS, Esther. **Conheça o novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda do governo.** 28 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/conheca-o-novo-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-do-governo/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

Ademais, cabe ressaltar que essa medida só vale para o trabalhador que foi afetado pela redução ou suspensão do contrato de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Covid-19, doença causada pelo coronavírus Sars-CoV-2, teve seu primeiro foco detectado na China e, rapidamente, tornou-se um problema de saúde pública mundial, sendo então classificada como uma pandemia pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

Diante desse cenário caótico, a Covid-19 produz impactos econômicos simultâneos tanto sobre a oferta quanto sobre a demanda.

Até o momento, os impactos originados pela pandemia têm conduzido a economia mundial a uma rápida desaceleração que pode levar ao que se pode tornar a pior recessão da história.

É importante trazer à lume que na presente pesquisa, não houve oportunidade para fazer constar acerca de todos os efeitos gerados pela pandemia, em decorrência da limitação na elaboração do artigo, no entanto, os tópicos abordados fornecem de forma despretensiosa para o mundo acadêmico e para a sociedade uma pequena contribuição para ajudar no entendimento.

Diante do exposto, observou-se, por um lado, que as medidas adotadas se evidenciaram benéficas para o controle da disseminação da doença, contudo, por outro, prejudicou as relações contratuais trabalhistas, de modo que, para se evitar uma crise sanitária maior, criou-se uma crise financeira, cabendo ao Governo Federal a decidir, qual problema sanar.

Nessa senda, conclui-se que as medidas adotadas pelo governo de um lado são benéficas e por outro nocivas, entretanto, em situações de extrema pressão, deve-se aplicar medidas extremas.

Por fim, cabe tanto a sociedade brasileira, quanto os legisladores, analisar e decidir se o atual modelo deve ser mantido ou alterado, visando sempre a garantia não somente dos direitos sociais, mas também dos demais direitos constitucionalmente a nós conferidos e de outros para a cidadania.

REFERÊNCIAS

BBC NEWS. **Coronavírus:** como é Wuhan, a cidade chinesa onde surgiu surto de coronavírus e que foi isolada. 23 janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51216386>. Acesso em: 20 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em; 11 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em; 11 ago. 2020.

BRASIL. **Medida Cautelar na ADI 6363 DF.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 11 ago. 2020.

BRASIL. **Suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia:** MP 936/2020. Disponível em: <https://saberalei.com.br/suspensao-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 01 ago. 2020.

BRASIL. **Suspensão e redução da jornada de trabalho.** Entenda a legislação (Covid-19). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83985/suspensao-e-reducao-da-jornada-de-trabalho-entenda-a-legislacao-covid-19>. Acesso em: 11 ago. 2020.

CORACCINI, Raphael. **Entenda as regras de redução de salário e de suspensão do contrato de trabalho.** São Paulo. 5 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/dino/crise-economica-na-pandemia-deixa-3-milhoes-de-desempregados,35a1d8114c7b62b60a000fd022578567z363p730.html>. Acesso em: 20 mai 2021.

DIEESE, Equipe Técnica. O programa emergencial de manutenção do emprego e da renda diante dos impactos da Covid-19. **Revista Ciências do Trabalho.** n. 17, 2020.

MILAGRES, Marcelo de Oliveira. **Os efeitos do coronavírus (covid-19) e a irreversibilidade não imputável do incumprimento contratual.** p. 51-52.

MONTEIRO FILHO, Carlos Edison do Rêgo. **Coronavírus e força maior.** p. 34.

PINHEIRO, Ardilhes Moreira e Lara. **OMS declara pandemia de coronavírus.** 11 de março de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 20 mai. 2021.

VASCONCELOS, Esther. **Conheça o novo programa emergencial de manutenção do emprego e da renda do governo.** 28 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/conheca-o-novo-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-do-governo/>. Acesso em: 20 mai. 2021.

A LEGALIDADE DA DEMISSÃO PELO WHATSAPP E SUA RELAÇÃO COM O PERÍODO PANDÊMICO

THE LEGALITY OF WHATSAPP DISMISSAL AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PANDEMIC PERIOD

Francielen Souza da Silva¹

Lucas Veríssimo Saraiva de Souza²

Maria Eduarda Prudencio Siqueira³

Mateus Gonçalves Alves⁴

Tayane da Silva Corrêa⁵

Resumo: O presente artigo versa sobre a influência originada pela pandemia da Covid-19 (Sars-Cov2) no que tange a legalidade das demissões por meio de aplicativos de mensagens, principalmente o “WhatsApp”, pois, com a disseminação do vírus, acarretou uma série de impactos na sociedade, principalmente na economia, que ao combater a proliferação do vírus, utilizou-se medidas restritivas, como no caso do distanciamento e isolamento social, afetando diretamente as relações de emprego. Os apontamentos da presente pesquisa versam sobre as normas elencadas no ordenamento jurídico, bem como entendimento de doutrinadores e decisões sobre o tema, que retratam sobre a legalidade dessas demissões via aplicativo de mensagens, assegurando direitos e impondo deveres. A metodologia adotada na presente pesquisa é a hipotéticodedutiva. Diante disto, a presente pesquisa visa buscar reflexões sobre a legalidade das rescisões contratuais por meio de aplicativos de mensagens perante o contexto de calamidade

¹ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: fhellen.souza.fs@gmail.com.

² Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: lverissimo.s@outlook.com.

³ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP. E-mail: eduardasiqueira47@gmail.com.

⁴ Acadêmico do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: ma476720@outlook.com.

⁵ Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Capivari – UNIVINTE/ FUCAP.E-mail: taycorrea10@gmail.com.

pública, devendo ser analisado o caso concreto, para que seja evidenciada essa licitude, sendo passível de indenização e assim, acaba gerando impactos mesmo depois do fim da pandemia.

Palavras-chave: Pandemia. Legalidade. WhatsApp. Danos morais. Indenização.

Abstract: *This article deals with the influence caused by the Covid-19 pandemic (Sars-Cov2) regarding the legality of layoffs through messaging applications, especially "Whatsapp", because, with the spread of the virus, it caused a series of impacts on society, especially on economy, which, when combating the proliferation of the virus, restrictive measures were used, as in the case of social distancing and isolation, directly affecting employment relationships. The notes of this research deal with the norms listed in the legal system, as well as the understanding of scholars and decisions on the subject, which portray the legality of these dismissals via messaging application, ensuring rights and imposing duties. The methodology adopted in the present research is the hypothetical-deductive one. In view of this, the present research aims to seek reflections on the legality of contractual terminations through messaging applications in the context of public calamity, and the concrete case must be analyzed, so that this lawfulness is evidenced, being liable to compensation and thus, it ends up generating impacts even after the end of the pandemic.*

Keywords: *Pandemic. Legality. Whatsapp. Moral damages. Indemnity.*

1 INTRODUÇÃO

Primordialmente, cumpre destacar que o objetivo geral do presente artigo visa explorar e indagar a resignação das rescisões contratuais através de aplicativos de mensagens, uma vez que diante do contexto pandêmico vivenciado pela sociedade, ocasionado pela disseminação do vírus da Covid-19, esse mecanismo foi utilizado significativamente para efetuar a quebra do vínculo empregatício, de modo que cada vez mais que a

sociedade avança, a tecnologia a segue, e, portanto, percebe-se que surge um novo mecanismo nas rescisões contratuais envolvendo empregador e empregado.

Salienta-se que por mais que exista essa possibilidade de encerramento do vínculo trabalhista por meio do referido aplicativo de mensagem, sem a necessidade de estarem fisicamente presencial, percebe-se que por conta desta prática, diversos empregados buscaram a atuação do poder jurisdicional na satisfação de seus direitos, uma vez que sentiram lesionados por conta da conduta do empregador, e assim, buscaram indenização por conta do abalo sofrido, o que gera uma grande controvérsia no ordenamento pátrio, pois, como será demonstrado no decorrer da presente pesquisa, existem doutrinadores que entendem que tal conduta é considerada lícitas, isto é, as demissões por aplicativos de mensagens têm a sua licitude, enquanto outras entendem ser uma conduta ilícita, ferindo a esfera do empregado, o que carece de indenização, além de existirem decisões consolidadas sobre o tema.

Além do mais, a presente pesquisa se subdivide em alguns tópicos, cujo primeiro retrata sobre as rescisões contratuais por meio do WhatsApp durante o contexto pandêmico, sendo influenciado pela tecnologia, uma vez que está facilitou a comunicação entre empregado e empregador, posteriormente, abordasse sobre a possibilidade de pleitear indenização por dano moral nas hipóteses que ocorrem este tipo de demissão, de modo que se deve observar cada caso concreto, e por fim, as considerações finais.

2 PANDEMIA DA COVID-19: VALIDADE DAS DEMISSÕES ATRÁVES DO APLICATIVO DE MENSAGENS, “WHATSAPP”

Diante dos diversos avanços tecnológicos, cada vez mais a ceara trabalhista está sendo atrelada a tecnologia, que além de contribuir no ambiente de trabalho, facilita a comunicação no

vínculo empregatício, de modo que o empregador monitora a situação do trabalho e pode transmitir eventuais tarefas para o empregado por meio das ferramentas digitais.

De acordo com Denise Fincato, o trabalho e a tecnologia são vidas que se entrecruzam. A tecnologia atrela-se ao trabalho para facilitar e otimizar o fazer humano e, com isto, economizar tempo e esforço humano. Para ela, é através da via tecnológica que os grandes saltos e rupturas do desenvolvimento se processam. É observar as grandes invenções (escrita, eletricidade, telefone) e verificar o que lhes sobreveio no campo do trabalho. A evolução tecnológica traz consigo a necessidade e o programa de novos processos produtivos e a necessidade de mais especialização e/ou capacitação de parte dos trabalhadores.⁶

A demissão por WhatsApp vem ocorrendo com uma certa frequência por ser um dos principais meios de comunicação entre as pessoas. Este tema é muito atual e vem sendo bastante discutido pela justiça do trabalho e pelos operadores do direito. A discussão a este respeito ascendeu ainda mais nos tribunais após a pandemia, de modo que o trabalho em home office cresceu, bem como o usadas ferramentas digitais, e não seria diferente a respeito das demissões, elas seriam procedidas também a distância cada vez mais.

Com a evolução e com a proliferação da Covid-19, diversas empresas tiveram que se adaptar a este contexto, visto que uma das principais medidas para barrar a propagação do vírus, é manifesta no distanciamento social, que acarretou a maior utilização das ferramentas digitais, tornando-se cada vez mais frequente a utilização destes mecanismos no ambiente de trabalho, principalmente em aplicativos de mensagens, com maior enfoque no WhatsApp.

⁶ FINCATO, Denise. MATTE, Mauricio. GUIMARÃES, Cíntia (org.). **Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

A utilização do WhatsApp durante o período pandêmico tem sido crucial no que se refere o ambiente de trabalho, pois, o trabalho em casa (home Office) cresceu significativamente em virtude das medidas de distanciamento social impostas pelo Estado e assim, encurtou a distância entre empregador e empregado, facilitando a comunicação entre ambos.

De acordo com Maria Cláudia Felten, o empregador encontrou no WhatsApp a ferramenta ideal para comunicar-se com seus empregados, sem custo, quer seja durante a jornada de trabalho, quer não. Comumente os empregadores criam os grupos de trabalho no WhatsApp, onde dezenas ou centenas de mensagens são disparadas diariamente, inclusive aos domingos e feriados, 24 horas por dia.⁷

Apesar desta ferramenta de mensagem contribuir na comunicação no vínculo empregatício, a pergunta que se faz é: Poderá o empregador efetuar a demissão do empregado por meio dessas ferramentas de mensagens? E quanto a legalidade? Quais os efeitos indenizatórios durante o período pandêmico?

Com a adoção das medidas adotadas pelo Estado para evitar a proliferação do vírus da Covid-19, houve crescimento exponencial na adoção do home office e maior utilização dos aplicativos de mensagens. Por conta deste contexto, diversas empresas fecharam ou tiveram que diminuir o quadro de empregados e assim, ocorreram diversas demissões via WhatsApp, por conta disto, questiona-se sua legalidade. A este respeito, prevê o art. 487 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:⁸

⁷ FELTEN, Maria Cláudia. Os direitos fundamentais e as tecnologias da comunicação e informação: Grupos de trabalho do Whatsapp. **RevistaThesisJuris – RTJ**, ISSN 2317-3580, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 120-143, jan./abr. 2017.

⁸ BRASIL. **Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708130/artigo-487-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>.

I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior.

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

De acordo com o levantamento efetuado pela Data Lawyer Insights, a demissão por intermédio do WhatsApp já ocorria antes do surto pandêmico e com o advento da pandemia da Covid-19, o número de demissões aumentaram exponencialmente. Entre 2017 e 2021, foram contabilizados 144 mil processos envolvendo os termos demissão, WhatsApp e danos morais, sendo 103 mil ocorridos durante a pandemia do coronavírus.⁹

Apesar disso, percebe-se que o dispositivo legal nada diz a respeito da legalidade de uma decisão operada através do aplicativo de mensagens, apenas regulamenta a obrigação do empregador em comunicar o empregado no prazo estipulado em cada uma das situações dos incisos.

Para o advogado Ruslan Stutchi, sócio do Stuchi Advogados, e para Lariane Del Vecchio, sócia da BDB Advogados, com a popularização do aplicativo devido à pandemia, o método é válido, tornando qualquer demissão realizada por vídeo chamada, áudio ou texto pelo aplicativo eficaz, mas isso se os empregadores tomarem cuidado em não ofender ou desrespeitar a dignidade do funcionário. Para eles, para que a demissão seja considerada válida é necessário que os empregadores tenham ciência que o destinatário(empregado) visualize a mensagem, pois, se não houver algo que comprove que o funcionário teve ciência da demissão, o desligamento deixaria de ser eficaz. Porém embora acreditem que o aplicativo de mensagens possa ser eficaz para esse fim, mas são adeptos e consideram mais adequado o uso de outras ferramentas de

⁹ GAZETA. Justiça valida demissões feitas pelo WhatsApp. **Gazeta**. 11 de Setembro de 2021. Disponível em: <http://gazeta-rs.com.br/justica-valida-demissoes-feitas-pelo-whatsapp/>

comunicação que tenham a confirmação de leitura mais precisa, como carta registrada com aviso de recebimento.¹⁰

Caso façamos uma breve busca na jurisprudência é possível encontrar decisões que foram favoráveis a pleitos de indenização por danos morais, simplesmente por esta ter sido efetivada através de aplicativo de mensagens. Contudo, decisões atuais, e principalmente pós pandemia tem rotineiramente reconhecido a demissão através do mais popular aplicativo de mensagens, o WhatsApp, como efetiva e eficaz, se observados as disposições legais, procedimentais e cordialidade.

Vejamos o entendimento do TRT a este respeito em um caso de demissão por WhatsApp em que foi verificada existência de dano moral ao empregado.

“Não se questiona a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, mas o modo como o empregador comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora”, registrou. Para o Tribunal Regional, na mensagem “Bom dia, você está demitida!” foram ignoradas regras de cortesia e consideração referentes a uma relação de trabalho.”¹¹

3 DA INCIDÊNCIA DE DANOS MORAIS

O artigo 186 do Código Civil preceitua:¹²

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

¹⁰ DEMISSÃO por WhatsApp é válida? **Revista Capital Econômico**, [S. l.], p. 1, 20 jul. 2021. Disponível em: <https://revistacapitaleconomico.com.br/demissao-por-whatsapp-e-valida/>. Acesso em: 12 out. 2021.

¹¹ PATRÃO que demitiu empregada doméstica por WhatsApp pagar indenização: Na mensagem pelo aplicativo, ele escreveu: “Bom dia, você está demitida!”. **Notícias do TST**, [S. l.], p. 1, 5 jul. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27442183/pop_up. Acesso em: 12 out. 2021.

¹² BRASIL. **Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10718759/artigo-186-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>.

Diante da disposição acima citada, cometeria o empregador ato ilícito, ao demitir seu empregado por Whatsapp?

Por conta das demissões durante o contexto pandêmico, diversos empregados ingressam com ação judicial após a rescisão do contrato, requerendo principalmente indenização a título de danos morais, sob o argumento de que a rescisão foi efetuada de forma desrespeitosa, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana, por conta da iniciativa do empregador ao utilizar-se de mecanismos digitais para encerrar o vínculo empregatício. Contudo, o assunto deve ser analisado de forma cuidadosa.

Vale destacar uma situação que ocorreu em Campinas, onde a professora recebeu uma mensagem de seu patrão via WhatsApp, que retratava sobre a sua demissão, assim, alegou que o patrão agiu com total desrespeito perante ela, tendo com falta de consideração pelo período em que perdurou o contrato de trabalho.

Ela disse em entrevista que se dedicou por bastante tempo realizando atividades que não eram compatíveis com sua função, e que, mesmo assim foi demitida pelo WhatsApp. Diz ela que esperava que o patrão tivesse pelo menos esperado a aula acabar para conversar com ela por ligação.

No caso mencionado, foi julgado procedente o pedido, pois, tendo sido analisado o caso concreto a mensagem retratada pelo patrão foi totalmente desprezível, agindo de forma vexatória através de uma ferramenta digital. Desta forma foi o empregador condenado ao pagamento indenizatório a título de danos morais e correspondente à R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).¹³

Todavia, não são todas as demissões que são passíveis de indenização, e através de uma análise ao caso concreto e a

¹³ G1 GLOBO. Demissão pelo WhatsApp: entenda se a empresa pode ou não usar a ferramenta no desligamento. 21 de julho de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/21/demissao-pelo-whatsapp-entenda-se-a-empresa-pode-ou-nao-usar-aferramenta-no-desligamento.ghtml>.

forma que a rescisão contratual é comunicada, é possível vislumbrar a diferença entre uma comunicação válida e legal, e outra de cunha vexatório. Vejamos um exemplo em que o modo de agir do empregador não caracterizou indenização.

O juiz substituto da 3ª Vara do Trabalho de Uberlândia, Celso Alves Magalhães, negou pedido de indenização por danos morais de um empregador que havia sido dispensado via mensagem no WhatsApp. Ele foi mandado embora de uma empresa de instalação de ar condicionado, e logo após acionou a justiça para o pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais pela sua demissão ter sido feita via aplicativo de mensagens.

O magistrado, então, ressaltou que o acontecimento (demissão pelo WhatsApp) representou mero aborrecimento na rotina de qualquer trabalhador, e como não foi um fato exposto à terceiros, não há o que se falar de dano moral. Além disso, ele ressalta que o trabalhador havia cobrado pagamento de salário por meio do aplicativo, abrindo brecha para ser dispensado pela mesma via. Este caso, no entanto, é diferente do que aconteceu em Brasília, onde a demissão foi em um grupo, e não feito de forma privada.¹⁴

Vejamos o que retrata Dr Flavio AldredRamacciotti, a seguir.

“Até podem haver juízes que entendem que a comunicação da dispensa por WhatsApp seja desrespeitosa e resulte em danos morais, mas no meu entendimento não é. Obviamente, é necessário que essa comunicação seja respeitosa, ou seja, o empregador não pode, por exemplo, xingar o empregado no WhatsApp quando for fazer a demissão.”¹⁵

¹⁴ DEMISSAO por WhatsApp gera indenização. Disponível em <https://morona.com.br/noticias/empresariais/2020/04/09/demissao-por-whatsapp-gera-indenizacao.html>. Acesso em: 12. out. 2021.

¹⁵ Patrão pode demitir por WhatsApp? Advogados respondem. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/350886/patrao-pode-demitir-por-whatsapp-advogados-respondem>. Acesso em: 20. out. 2021.

A respeito do desligamento e homologação da demissão, Lariane Del Vecchio esclarece que o empregador deve seguir o disposto na legislação trabalhista, efetuando o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal de 10(dez) dias, podendo ser por transferência bancária. O funcionário não precisaria necessariamente comparecer a sede da empresa, podendo receber a documentação, registrar sua assinatura e devolver digitalizada. Tudo pode ser feito de forma virtual. Enfatiza que no próprio comunicado de demissão a empresa já poderá estipular como o aviso prévio deve ser cumprido, seja trabalhado ou indenizado.¹⁶

Ressalta-se que o WhatsApp não se tornou apenas um facilitador na relação empregado e empregador, mas também facilitou o conjunto probatório processual, de modo que é possível analisar através do aplicativo, se a demissão foi procedida de maneira correta que se adeque ou não dentro de uma pretensão de dano moral.

Em relação a pretensão indenizatória de cunho moral, é percebido que a análise deve girar em torno da forma em que foi procedida e conduzida a demissão, e não por ter sido procedida pela ferramenta "WhatsApp" em si, ou qualquer outro aplicativo de mensagens.

Tendo em vista todo o argumentado nos parágrafos anteriores, é totalmente lícita a rescisão do vínculo empregatício através do WhatsApp, desde que o empregador ao efetuar a decisão, aja respeitosa e cordialmente, ao contrário, é possível pretender indenização a títulos de danos morais. De acordo com a professora de Direito Trabalhista do Ibmec RJ, Patrícia Garcia, a Justiça do Trabalho vem entendendo que é admissível a caracterização de dano moral na demissão por Whatsapp quando

¹⁶ DEMISSÃO pelo WhatsApp: entenda se a empresa pode ou não usar a ferramenta no desligamento. Disponível em: <https://advocaciaborges.com.br/noticias/demissao-pelo-whatsapp-entenda-se-a-empresa-pode-ou-nao-usar-a-ferramenta-no-desligamento/>
Acesso em: 21. out. 2021.

o empregador utiliza o meio para agir com desrespeito e ofensas com relação ao empregado.¹⁷

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação não prevê formalidade específica para transmissão da dispensa ao empregado. Desta maneira, a não ser que houver previsão no contrato de trabalho ou em convenção coletiva, o aviso de dispensa pode ser feito de forma verbal ou escrita, inclusive por WhatsApp. Portanto, para especialistas em Direito Trabalhista é legal a utilização do WhatsApp para tal fim, tanto por iniciativa do empregado como pelo empregador, garantido o direito a devida indenização moral em caso de dispensa vexatória e desonrosa.

A tecnologia possibilitou que as obrigações laborais do trabalhador o acompanhassem para qualquer lugar, tendo o poder de aumentar a produção e de possibilitar novas formas de trabalho e o direito precisou acompanhar essa evolução, e tem considerado a ferramenta como eficaz na relação de trabalho.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708130/artigo-487-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>.

BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10718759/artigo-186-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>.

¹⁷ JUSTIÇA entende que demissão por WhatsApp é válida e não cabe indenização. Disponível em: <https://blog.verbojuridico.com.br/justica-entende-que-demissao-por-whatsapp-e-valida-e-nao-cabeindenizacao/#:~:text=A%20professora%20de%20Direito%20Trabalhista,ofensas%20com%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20empregado>. Acesso em: 05. nov. 2021.

DEMISSÃO pelo WhatsApp: entenda se a empresa pode ou não usar a ferramenta no desligamento. Disponível em: <https://advocaciaborges.com.br/noticias/demissao-pelo-whatsapp-entenda-se-aempresa-pode-ou-nao-usar-a-ferramenta-no-desligamento/> Acesso em: 21. out. 2021.

Demissao por WhatsApp gera indenização. Disponível em: <https://morona.com.br/noticias/empresariais/2020/04/09/demissao-por-whatsappgera-indenizacao.html>. Acesso em: 12 out. 2021.

DEMISSÃO por WhatsApp é válida? **Revista Capital Econômico**, [S. l.], p. 1, 20 jul. 2021. Disponível em: <https://revistacapitaleconomico.com.br/demissao-porwhatsapp-e-valida/>. Acesso em: 12 out. 2021.

FELTEN, Maria Cláudia. Os direitos fundamentais e as tecnologias da comunicação e informação: Grupos de trabalho do Whatsapp. **RevistaThesisJuris – RTJ**, eISSN 2317-3580, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 120-143, jan./abr. 2017.

FINCATO, Denise. MATTE, Mauricio. GUIMARÃES, Cíntia (org.). Direito e tecnologia: reflexões sociojurídicas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2014.

GAZETA. Justiça valida demissões feitas pelo WhatsApp. **Gazeta**. 11 de Setembro de 2021. Disponível em: <http://gazeta-rs.com.br/justica-valida-demissoesfeitas-pelo-whatsapp/>. Acesso em: 12 out. 2021.

G1/GLOBO. Demissão pelo WhatsApp: entenda se a empresa pode ou não usar a ferramenta no desligamento. 21 de julho de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/07/21/demissao-pelo-whatsapp-entenda-se-a-empresa-pode-ou-nao-usar-a-ferramenta-nodesligamento.ghtml>. Acesso em: 12 out. 2021.

PATRÃO pode demitir por whatsapp? Advogados respondem. Disponível em : <https://www.migalhas.com.br/quentes/>

350886/patrao-pode-demitir-por-whatsappadvogados-respndem. Acesso em: 20. out. 2021.

JUSTIÇA entende que demissão por WhatsApp é válida e não cabe indenização. Disponível em: <https://blog.verbojuridico.com.br/justica-entende-que-demissao-por-whatsapp-e-valida-e-nao-cabeindenizacao/#:~:text=A%20professora%20de%20Direito%20Trabalhista,ofensas%20com%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20empregado>. Acesso em: 05 nov. 2021.

PATRÃO que demitiu empregada doméstica por WhatsApp pagará indenização: Na mensagem pelo aplicativo, ele escreveu: “Bom dia, você está demitida!”. **Noticias do TST**, [S. l.], p. 1, 5 jul. 2021. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27442183/pop_up. Acesso em: 12 out. 2021.