

ESTUDIOS

## Direito do trabalho extraordinário: medidas contingenciais em matéria trabalhista em razão da pandemia por covid-19. Breve comparação entre o chile e o brasil

*Extraordinary labor law: contingent measures in labor matters for pandemia by covid-19. Brief comparison between Chile and Brazil*

**Rodrigo Monteiro Pessoa**

*Universidad de la Frontera, Chile*

**Jair Aparecido Cardoso**

*Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Brasil*

**Sebastián Andrés Pizarro Contreras**

*Advogado, Chile*

**RESUMO** Forçoso convir que a pandemia ocasionada pela covid-19 suscitou tomada de providencias em todo mundo. Diversos países tiveram que tomar providências internas em diversos âmbitos, com o objetivo de contenção da pandemia. No Direito do Trabalho a situação não podia ser diferente. O objetivo deste trabalho é, por meio de uma metodologia dialética dedutiva, com base na legislação sobre o assunto, fazer uma breve comparação entre os países Brasil e Chile, analisar as consequências do chamado Direito do Trabalho Extraordinário, designação ofertada para o Direito do Trabalho adotado nesta fase crucial de saúde pública de acometimento mundial, com a finalidade de, numa visão prospectiva, analisar o deslinde deste ramo do direito, pós-pandemia.

**PALAVRAS-CHAVE** Pandemia, covid-19, Direito do Trabalho Extraordinário.

**ABSTRACT** It is necessary to agree that the pandemic caused by COVID-19, caused action to be taken worldwide. Several countries had to take internal measures in different areas, with the aim of containing the pandemic. In Labor Law, the situation could not be different. The objective of this work is, through a deductive dialectical methodology,

based on the legislation on the subject, to make a brief comparison between the countries Brazil and Chile, to analyze the consequences of the so-called Extraordinary Labor Law, designation offered for Labor Law adopted in this crucial public health phase of global concern, with the purpose of, in a prospective view, analyzing the dislocation of this branch of law, after the pandemic.

**KEYWORDS** Pandemic, Covid-19, Extraordinary Labor Law.

## Introdução

O Direito do Trabalho é um ramo do direito que já vinha sofrendo sensíveis alterações em razão da evolução social ocasionada pela quarta revolução industrial. A evolução no sistema de produção impulsiona padrões técnicos, os quais repercutem também no social. Um dos aspectos relevantes nesta seara é a questão da subordinação, por referir-se diretamente às partes envolvidas nesta relação. E, à medida que estas evoluções aceleram seus passos, os reflexos sociais as acompanham, e, por esta razão, o projeto jurídico também deve se adequar a essa reengenharia econômica e social. Embora essas fases tendam a se acelerarem através dos tempos, existe uma previsibilidade neste caminhar, o que permite à sociedade se organizar e se amoldar à nova realidade; o Estado, por sua vez, passa a normatizar o novo padrão econômico, com vistas a atender as novas exigências sociais. O crescente aumento no índice da informalidade vem acompanhado com as tecnologias disruptivas (inteligência artificial, nanotecnologia, robótica, plataformas *online* etc.), e essa nova realidade precisa ser reconhecida pelo mundo jurídico.

Nessa perspectiva, o discurso que se iniciou na virada do século XXI, suscitou novas posturas econômicas, sociais e jurídicas, o que levou à discussão do surgimento de um novo Direito do Trabalho, o qual deveria se amoldar às novas realidades sociais, e este caminhar já marcava seus passos no novo cenário jurídico.

Surge, todavia, de forma incidental, a pandemia ocasionada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2)<sup>1</sup> que forçou todos os países do mundo a tomarem medidas emergenciais na área da saúde, a adotarem o isolamento social, dentre outras medidas afetas ao enfrentamento de tal problema. Muitas dessas medidas vieram por meio de determinações legais, como é o caso, por exemplo, do Brasil, que por meio da Lei nº

---

1. Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, província de Hubei, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos (...). Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. A covid-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (ISaúde, 2020).

13.979/2020, de 06 de fevereiro de 2020, estabeleceu as medidas para enfrentamento de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus. Dentre outras medidas, no dia 20 de março de 2020 veio o Decreto Legislativo nº 06 do Congresso Nacional brasileiro decretando o estado de calamidade pública. Na mesma linha, o Chile estabeleceu em 18 de março de 2020 o Estado de catástrofe pelo Decreto Supremo nº 104.

Por meio de outras normas, também de caráter emergencial, foram tomadas outras medidas, tendo algumas delas reflexo direto no Direito do Trabalho, criando-se assim o chamado Direito do Trabalho Extraordinário, considerando que suas regras acenam serem contingenciais e passageiras. Como já havia a perspectiva para um novo modelo trabalhista, surge a indagação: qual Direito do Trabalho teremos após esta anomalia social?

Urge, portanto, lançar um olhar prospectivo para o novo Direito do Trabalho. Não obstante, neste ensaio, cingiremos a análise do Direito do Trabalho Emergencial, ou Extraordinário, de forma comparada, entre as medidas tomadas pelo Brasil e Chile, diante da impossibilidade material de se esgotar a discussão e estender a análise para outros terrenos e territórios.

### **Da análise de alguns aspectos comuns entre os países comparados**

Sem sombra de dúvidas, o Direito do Trabalho é uma das áreas mais afetadas pelas profundas alterações sociais ocasionadas pela pandemia por covid-19 no mundo inteiro (Pamplona Filho e Fernandez, 2020: 774). Isso porque as medidas preventivas de distanciamento social recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) foram adotadas por muitos países, ocasionando a paralisação de diversas atividades econômicas consideradas como não essenciais (Tupinambá Faria e Novellino Valverde, 2020: 222).

Apesar de que estas medidas de distanciamento resultam eficazes contra a pandemia, o *lockdown* prolongado aumenta a vulnerabilidade econômica, confirmando o que a história nos ensina há muito, que há uma estreita conexão entre «pestes» e crises econômicas (Ruggeri e Giobbi, 2020: 342). Por esta razão, o fato social exige do direito, principalmente o negocial, a elasticidade necessária para atender às situações durante e pós-desastre, que também se originam quando há uma expectativa de deterioração nas condições de renda e, de maneira mais geral, na qualidade de vida própria ou da família. Logo, a natureza complexa e dinâmica da vulnerabilidade exige o uso de ferramentas de seguridade (Ruggeri e Giobbi, 2020: 343) e a flexibilização negocial para poder paliar os efeitos da crise inesperada.

Vale a pena comentar que um cenário como o atual exige também, para além de medidas privadas, uma reflexão sobre o Estado e o seu papel, tendo em vista a forma como se argumentam os direitos nessa pandemia, especialmente os contornos do Direito ao Trabalho em confronto com outros direitos fundamentais. Em outras pala-

bras, lidar com este cenário implica lidar, de forma coerente, com as exigências de um direito de trabalho protetor – por um lado – e com as necessidades econômicas das entidades privadas – por outro. Tudo isto amparado por um Estado que deve compreender as necessidades de todos os atores, sem esquecer a função político-econômica do Direito do Trabalho, ou seja, a de apoiar o modelo de mercado capitalista<sup>2</sup>. Este aspecto tem sido tratado sob o nome de Direito do Trabalho Extraordinário ou de Emergência.

De fato, Braghini adverte que não devemos «perder de vista a conjuntura econômica a que se aplica a norma tutelar, pois daí se verificará se o direito palpita de acordo com a realidade efetiva, real, concreta, ou se fica no vazio, como um corpo disforme, sem vida» (Braghini, 2020: 37). Conseqüentemente, as medidas laborais e sociais não têm se constituído como um mero elemento de acompanhamento da atuação para enfrentar a crise sanitária, elas estão se conformando como uma referência básica dentro do conjunto de medidas adotadas neste cenário complexo (Cruz Villalón, 2020: 14).

Nossa pretensão com este trabalho é verificar como o Chile e o Brasil estão enfrentando esta crise sanitária – com medidas emergenciais para manter a capacidade de renda das famílias e dos trabalhadores (principalmente) –, analisando o Direito do Trabalho Emergencial de forma comparada para que seja possível identificar as fortalezas e debilidades entres ambos países, e para que esta experiência possa servir para a prática negocial no âmbito desta área do direito privado.

Quanto ao uso do método comparativo, é pertinente, pois, segundo Biscaretti, a pesquisa comparada frequentemente leva a uma melhor interpretação e avaliação das instituições jurídicas do ordenamento nacional. Se se leva em consideração que a comparação sistemática com os ordenamentos estrangeiros, especialmente se vierem da mesma linhagem genealógica, poderá facilitar, em mais de algumas ocasiões, a identificação de princípios que até então permaneceram latentes e quase ocultos dos comentaristas analíticos do direito positivo do próprio Estado (Biscaretti di Ruffia, 1975: 14).

No mesmo sentido, Jehring determina a importância da comparação baseando-se na utilidade e necessidade (Jehring, 1968: 8 e ss.), o que Zweigert e Kötz reforçam, argumentando que a análise comparativa permite adotar uma solução dada por um sistema estrangeiro para um problema, e que não se pode rejeitar uma proposta simplesmente porque a solução vem de um sistema estrangeiro. O que precisa ser perguntado é se o resultado foi positivo no país de origem e se a adoção da mesma solução no país onde a implementação é proposta será viável (Zweigert e Kötz, 2000: 19).

---

2. «La función política del Derecho del Trabajo tiene un marcado carácter defensivo, buscando integrar el conflicto social inherente y propio del sistema capitalista, respondiendo a una necesidad exógena del sistema productivo en su conjunto como es hacer frente al riesgo político de su alteración o sustitución lo que le da a dicha función un evidente carácter permanente» (Ugarte Cataldo, 2011: 19).

Tendo em consideração estes aspectos preliminares, passaremos às medidas concretas que afetam os trabalhadores no cenário atual, e a configuração prática do Direito do Trabalho Extraordinário.

### Do uso de máscaras

Impossível padronizar um sistema de controle social e epidemiológico em nível mundial, razão pela qual cada país teve que adotar as medidas internas que melhor atendessem as suas necessidades, acatando, em alguns casos, parâmetros técnicos, e em outros, parâmetros salpicados com considerações de aspectos políticos.

O uso de máscara, por exemplo, parece ter sido um denominador comum em todos os países, mas enquanto alguns tornavam obrigatório o uso indiscriminado, para outros a adoção caminhou no sentido da conscientização. No Chile, foi adotado o uso obrigatório para todos, inclusive nas ruas. No Brasil, a orientação foi a mesma, desde o início da pandemia, mas sem a exigência legal em nível federal, sendo certa, todavia, a adoção de tal medida por alguns estados e municípios. É de ressaltar, todavia, a existência no Senado do Projeto de Lei (PL) nº 1562/2020, que visa alterar a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção para circulação em locais públicos<sup>3</sup>.

### Do isolamento social

Conforme mencionado alhures, no dia 18 de março de 2020, o Chile decretou estado de catástrofe por meio do Decreto Supremo nº 104. No estado de catástrofe, por calamidade pública, não existe suspensão de direitos, mas existe restrição ao direito de reunião e à liberdade de locomoção. Além disso, pode haver requisição de bens e limitações ao direito de propriedade. Contemporânea a esta medida Chilena, o Brasil decretou estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020.

Em decorrência dessas restrições sociais, outro denominador comum foi despontado em todos os países e não foi diferente no Brasil e no Chile, a determinação do

---

3. O PL nº 1562/2020 foi transformado na Lei Ordinária nº 14019/2020 em 02 de julho de 2020, alterando a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre a obrigatoriedade do uso de máscaras de proteção individual para circulação em espaços públicos e privados acessíveis ao público, em vias públicas e em transportes públicos, sobre a adoção de medidas de assepsia de locais de acesso público, inclusive transportes públicos, e sobre a disponibilização de produtos saneantes aos usuários durante a vigência das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da pandemia da covid-19. A Lei nº 13.979 de 2020, foi novamente modificada em 11 de agosto de 2020 pela Lei nº 14.035/2020. A redação do artigo 3º, inciso III-A passou a ser: Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (...) III-A – uso obrigatório de máscaras de proteção individual (incluído pela Lei nº 14.019, de 2020).

isolamento social, conhecida como quarentena, ou a expressão em inglês que ganhou o mundo *stayhome* (Pereira et al., 2020).

No Brasil, por ser um país de vasta extensão territorial, a lei federal criou esta possibilidade de isolamento social, deixando a cargos dos estados e municípios a adoção regional da melhor medida, bem como a avaliação da oportunidade e da conveniência de sua efetivação. Em razão disso, embora o isolamento social seja adotado em todo o país, o comportamento do vírus foi diferente em diversas regiões, sendo que algumas que já haviam abrandado o isolamento tiveram que regredir em sua medida.

As medidas de isolamento social seriam as principais responsáveis pela contração da economia, já que ocasionaram a redução das atividades com graves reflexos na seara laboral, reflexos estes que sequer somos capazes de mensurar a estas alturas, e provavelmente, terão resultados ainda mais nefastos depois da contenção desta pandemia.

### Do teletrabalho, do trabalho home office e do trabalho em domicílio

Outro fator que parece ter sido um denominador comum entre todos os países foi a adoção do desenvolvimento de diversas atividades no domicílio do empregado, o chamado trabalho em casa, também denominado *home office*, expressão derivada do inglês (Barbosa Junior, 2019: 14).

Várias expressões foram adotadas como sinônimas do *home office*, sendo que, na verdade, os diversos vocábulos apresentam configurações distintas, por isso essas expressões que aparentemente pareciam ser sinônimas, ganharam novos contornos. O teletrabalho é um tipo de atividade profissional possível de ser realizado fora da empresa com o apoio de tecnologias da informação e das comunicações (TICs), seja para a sua execução seja para reportar o resultado do trabalho executado. A diferença do teletrabalho com o trabalho à distância é que este último é realizado fora das dependências físicas da empresa, porém sem o apoio de TICs.

Em decorrência da já mencionada evolução social, apareceram diversos tipos de atividades que podiam ser realizadas fora da empresa, porém com a coordenação do tomador do serviço. Por outro lado, esta atividade não poderia ser executada fora da empresa com as expensas do empregado, pois causaria uma oneração desnecessária, o que interferiria nos seus ganhos reais. Assim, surgiu um fato jurídico, que foi a normatização do teletrabalho e do trabalho à distância. O teletrabalho e o trabalho à distância, portanto, estão normatizados por alguns países, notadamente pelo Brasil e Chile também, todavia, esta normatização antecede o fenômeno da pandemia, o qual jogou muitas outras atividades para serem realizadas fora da empresa, na sua maioria, nas residências de seus empregados, sem nenhum tipo de normatização, sendo fruto da própria situação contingencial<sup>4</sup>.

---

4. No Brasil o teletrabalho foi regulado entre os artigos 75-A a 75-E da CLT por força da Lei nº

As mais diversas situações extraordinárias decorrem das situações ordinárias da vida, e esta é uma delas: de uma situação ordinária que caminhava para o acolhimento do teletrabalho de forma regulamentada, passamos a viver com a necessidade de recepcionar um elevado contingente de pessoas trabalhando em suas próprias casas (Spinks, 2011: 9-12).

O Chile já vinha discutindo a temática do teletrabalho e do trabalho à distância há algum tempo. Era necessária uma modificação legislativa de acordo com a realidade social do trabalho moderno, porém, este processo foi acelerado pela situação contingencial gerada pela pandemia. A Lei nº 21.220/2020, que veio pouco depois do Decreto Supremo nº 104, de março de 2020, modificou o Código do Trabalho chileno para incluir a modalidade contratual de teletrabalho e trabalho à distância. A mesma situação já vinha sendo disciplinada no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, ainda que de maneira muito mais tímida do que a positivação incorporada ao Código Laboral chileno. Os traços comuns desse novo instituto, é que ele, tanto no Brasil como no Chile, decorre de uma situação contratual, no qual as partes, empregados e empregadores, pactuam uma modalidade contratual específica, possibilitando ao empregado executar suas tarefas, sob o comando do empregador, fora da empresa<sup>5</sup>.

### *Pontos (in)comuns deste tipo de trabalho*

O contrato pode iniciar ou ser alterado para a modalidade de teletrabalho, desde que decorra de mutuo consentimento das partes e não resulte em prejuízos laborais legais previamente contratados, ou em afronta à previsão legal de proteção aos direitos dos trabalhadores<sup>6</sup>. Embora toda relação contratual pressuponha a bilateralidade, outro denominador comum desta previsão nos dois países é que a lei prevê a possibilidade de sua reversão de forma unilateral. No Chile, a reversão pode ser solicitada por qualquer das partes, com antecedência de trinta dias (sempre e quando houver uma modificação do contrato de trabalho presencial para o contrato de teletrabalho ou de trabalho à distância. Do contrário, se desde o início da relação laboral a modalidade

---

13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Algumas medidas emergenciais em matéria de teletrabalho foram estabelecidas pela Medida Provisória nº 927, nos artigos 4º e 5º. Já no Chile, o projeto de lei para incluir disposições sobre o teletrabalho e o trabalho à distância foi iniciado em 2018, finalizando com a Lei nº 21.220 de 2020, publicada em Diário Oficial no dia 26 de março de 2020.

5. No Brasil, o artigo 75-B da CLT determina que se considere teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Já no Chile, o artigo 152 quáter H, inciso II do Código do Trabalho determina que não se considerará trabalho à distância ou teletrabalho quando o trabalhador prestar serviços em lugares designados e habilitados pelo empregador, ainda que se encontrem localizados fora das dependências da empresa.

6. Artigo 152, quáter G, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002 e artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

pactuada pelas partes foi o teletrabalho ou o trabalho à distância, só será possível modificá-la à modalidade presencial por mútuo acordo). Já no Brasil, a reversão pode ser solicitada por iniciativa do empregador, com antecedência de 15 dias<sup>7</sup>.

A jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho, por se tratar de atividade externa à empresa com o uso de TICs, por acordo, pode não estar sujeita a controle, a não ser que o empregador, por meios eletrônicos, controle a atividade do empregado. Por esta razão, esta atividade, quando não tem o controle do empregador, não está sujeita à jornada extraordinária e ao pagamento complementar respectivo<sup>8</sup>. Em ambos os países a preocupação é com a saúde do trabalhador, portanto, as horas extras não são incentivadas, mas, em especial no Chile, há a previsão legal do direito à desconexão do trabalho, conforme previsto no artigo 152, quáter J, do Código do Trabalho, enquanto no Brasil ainda não existe tratamento específico. Porém, no Brasil, foi adotado pela Lei nº 13.467/2017 o dano existencial, que passou a integrar o texto legal da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio dos artigos 223-B e 223-C, com o objetivo de proteger o direito existencial do empregado frente à ausência de configuração normativa do direito à desconexão digital do trabalho.

No Brasil não foi ratificada a convenção 87 da OIT, então passa-se a pressupor que o empregado está ligado ao sindicato único da categoria profissional existente na cidade do local do trabalho, com base no princípio da unicidade sindical. No Chile, todavia, considerando a vigência interna da convenção 87 da OIT, o empregador deverá informar, por escrito, ao empregado, a existência ou não de sindicato na empresa<sup>9</sup>.

Os pontos que podemos destacar dos dois ordenamentos jurídicos que servem de paradigma para a análise comparada são:

### *Oportunidade de pacto do teletrabalho e trabalho à distância*

Na legislação chilena, a possibilidade de pactuar a modalidade de teletrabalho e trabalho à distância ocorre no início da relação laboral (próprio contrato) ou durante a vigência de um contrato já em execução (mútuo acordo em aditivo contratual)<sup>10</sup>. No Brasil, essa contratação pode ocorrer no início da relação de trabalho (expressamente no contrato) ou durante a relação de trabalho (mútuo acordo em aditivo contratual)<sup>11</sup>.

---

7. Ver artigo 152, quáter I, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002 e artigo 75-C, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

8. Ver artigo 152, quáter J, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002 e artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

9. Ver artigo 152, quáter N, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

10. Ver artigo 152, quáter G, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

11. Ver artigo 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Excepcionalmente, a MP n° 927 de 2020 no artigo 4° permite que o empregador adote a modalidade de teletrabalho unilateralmente, dispensando o aditivo contratual<sup>12</sup>.

### *Prazo para modificar o contrato presencial por contrato de teletrabalho ou trabalho à distância*

A legislação chilena não prevê qualquer exigência de prazo para modificar uma relação de trabalho presencial para teletrabalho ou trabalho à distância. Da mesma forma, a legislação laboral brasileira não exige prazo, pode ser imediato. Porém, a Medida Provisória n° 927 de 2020, no artigo 4°, parágrafo 2°, ordenava a notificação do empregado com antecedência de, no mínimo, 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

### *Limites a serem observados*

O Código do Trabalho chileno estabelece que, em nenhum caso, estes pactos de modificação da relação contratual presencial para a modalidade telepresencial ou remota poderão implicar na redução dos direitos previsto no Código do Trabalho, especialmente sua remuneração<sup>13</sup>. Já na legislação brasileira, existe a previsão do artigo 468, da CLT, de que «(...) só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia». E esta condição aplica-se, evidentemente, ao teletrabalho. Há, também, a previsão do inciso VI do artigo 7° da Constituição Federal de 1988 que prevê a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim, podemos afirmar que a tutela da irredutibilidade salarial já era prevista na legislação brasileira, e se aplica ao teletrabalho, mas a norma não é absoluta, pois ela se curva para o interesse coletivo da categoria profissional.

### *Lugar de prestação do trabalho*

Resta claro, na legislação chilena, que a prestação do teletrabalho ou do trabalho à distância deve ocorrer fora das instalações físicas da empresa. Não pode ser um lugar designado ou habilitado pelo empregador, ainda que este lugar esteja fora das

---

12. Cabe destacar que a Medida Provisória n° 927 de 2020 não foi convertida em lei, perdendo a sua eficácia no dia 19 de julho de 2020. Nos termos dos parágrafos 3° e 11 do artigo 62 da Constituição Federal de 1988, o Congresso Nacional deveria editar um decreto legislativo para disciplinar a relações jurídicas decorrentes da medida provisória, no prazo de 60 dias. Como o Congresso Nacional não editou o decreto legislativo no citado prazo, incide o disposto no parágrafo 11 do artigo 62 da Constituição Federal de 1988, ou seja, que «as relações jurídicas constituídas e decorrentes de atos praticados durante sua vigência conservar-se-ão por ela regidas».

13. Ver artigo 152, quáter G, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley n° 1 de 2002.

dependências da empresa, sob pena de que este local habilitado se confunda com outro estabelecimento empresarial<sup>14</sup>. No Brasil, considera-se teletrabalho os serviços prestados preponderantemente fora das dependências do empregador<sup>15</sup>.

### *Retratação*

Se, em algum momento, as partes desejam modificar o pacto de teletrabalho ou de trabalho à distância para o presencial, no direito chileno, isso dependerá de quando foi firmada esta modalidade de execução do trabalho. Se o acordo de teletrabalho foi estabelecido desde o início da relação laboral, será necessário mútuo acordo para adotar a modalidade presencial. Por outra parte, se o acordo de teletrabalho foi pactuado durante a vigência de uma relação de trabalho já existente com modalidade presencial, então qualquer parte (trabalhador ou empregador), unilateralmente, pode solicitar retornar à modalidade presencial com aviso prévio por escrito de 30 dias<sup>16</sup>. Já no direito brasileiro, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial poderá ser realizada unilateralmente somente pelo empregador, garantido o prazo de 15 dias de transição e registro de aditivo contratual, em qualquer situação<sup>17</sup>. Esta previsão legal está dentro da teoria do *jus variandi* ou teoria do poder diretivo do empregador, no qual algumas adequações contratuais são possíveis e não são entendidas como alteração da base contratual, pois qualquer alteração na base contratual tem que ser sempre feita de forma bilateral, conforme preceitua o artigo 468 da CLT acima mencionado, e ainda assim, não pode resultar em prejuízo para o trabalhador, como visto no mesmo item.

### *Jornada de teletrabalho e trabalho à distância*

No direito laboral chileno, para a modalidade de trabalho à distância, está garantida a jornada ordinária de 10 horas diárias e 45 semanais. Pode haver pacto (mútuo acordo) para que o trabalhador distribua essa jornada livremente, respeitando sempre os limites diários e semanais. No teletrabalho, em princípio deve-se respeitar os limites diários e semanais anteriormente citados. Não obstante, as partes podem (por mútuo acordo) estabelecer a exclusão do controle de jornada, mas aqui se garante o direito à desconexão por 12 horas consecutivas em um período de 24 horas. Se o empregador realizar qualquer supervisão ou controle funcional, presumir-se-á que o trabalhador

---

14. Ver artigo 152, quáter H, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley n° 1 de 2002.

15. Ver artigo 75-B da Consolidação das Leis o trabalho no Brasil, Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.

16. Ver artigo 152, quáter I, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley n° 1 de 2002.

17. Ver artigo 75-C, § 2° da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.

está incluído nos limites de jornada com o respectivo controle<sup>18</sup>. No caso brasileiro, os teletrabalhadores não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho (8 horas diárias e 44 semanais). Obviamente, a doutrina entende que isso só se aplica se não existir mecanismo de controle para o teletrabalho<sup>19</sup>.

### *Jornada completa ou jornada parcial*

A modalidade de trabalho à distância ou teletrabalho no direito chileno poderá abarcar toda ou parte da jornada de trabalho, combinando tempos de trabalho presencial em estabelecimentos, instalações ou serviços da empresa com tempos de trabalho fora dela<sup>20</sup>. Como comentado anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, determina que se considere teletrabalho os serviços prestados preponderantemente fora das dependências do empregador (Brasil, 1943: art. 75-B).

### *Direito à desconexão do trabalho*

No Chile há previsão expressa deste direito, mas fazendo referência apenas aos trabalhadores à distância que podem escolher livremente as horas do dia que usarão para compor a jornada de trabalho, e para os teletrabalhadores que não estão sujeitos ao controle de jornada<sup>21</sup>. Não há previsão expressa na CLT brasileira sobre um direito à desconexão do trabalho. Além disso, a MP nº 927 de 2020 é polêmica neste sentido, pois o artigo 4º, parágrafo 5º determina que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo<sup>22</sup>. Todavia há que se lembrar de que a legislação brasileira limita a jornada em oito horas por dia, e sua prorrogação no máximo em duas horas, e fixa um período de descanso de onze horas entre uma jornada e outra, conforme previsão nos artigos 58, 59 e 62 da CLT.

### *Punição por descumprimento da desconexão do trabalho*

Não existe previsão legal no Código do Trabalho chileno. Não obstante, a Direção do Trabalho declarou em seu «Classificador de Infrações» que se o pacto de trabalho à distância ou teletrabalho não determinar o tempo de desconexão, a empresa será

---

18. Ver artigo, 152 quáter J, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

19. Ver artigo 62, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

20. Ver artigo 152, quáter J, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

21. Ver artigo 152, quáter J, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

22. Novamente reiteramos que a Medida Provisória nº 927/2020 perdeu vigência em 19 de julho de 2020.

sancionada com uma multa de 9 a 40 Unidades Tributárias Mensais (dependendo do tamanho da empresa) (infração 1600-g). Além disso, corresponde à infração administrativa, sujeita a multa, por não respeitar o direito a desconexão do trabalho<sup>23</sup>. No caso brasileiro, com a reforma trabalhista da Lei nº 13.467 de 2017 foi incluído na CLT o dano existencial (art. 223-B), que no caso da desconexão se enquadraria na vulneração à liberdade de ação e lazer do empregado (art. 223-C).

### *Cláusulas essenciais ou dirigismo contratual*

O legislador chileno optou por estabelecer o conteúdo mínimo do contrato de trabalho. As cláusulas essenciais estavam previstas somente no artigo 10 do Código Laboral chileno, e agora com a Lei nº 21.220 de 2020, o artigo 152, quáter K, inclui outras cláusulas essenciais para o teletrabalho e trabalho à distância. A inobservância destas cláusulas enseja multa administrativa aplicada pela Inspeção do Trabalho em procedimento fiscalizatório (Ditame DT nº 560 de 2017) e, além disso, a inexistência de contrato escrito fará presumir como condições de trabalho aquelas que o empregado afirmar em juízo (artigo 9º, inciso IV do Código do Trabalho chileno). No Brasil vigora a teoria do contrato mínimo, no qual se prestigia o contrato escrito, mas na sua ausência e existindo a relação de emprego, presume-se a existência do contrato verbal, cujas regras são disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê as garantias mínimas de proteção ao trabalho, de forma geral, e esta regra aplica-se ao teletrabalho, por ser modalidade de contrato de trabalho previsto na CLT. Nesse sentido há que se entender que o conteúdo contratual mínimo está previsto na CLT, como normal geral, para qualquer atividade profissional que configure relação de emprego.

### *Equipamentos e custos operacionais*

Segundo estabelece a legislação chilena, os equipamentos, ferramentas e materiais para trabalho à distância ou teletrabalho, incluindo equipamentos de proteção individual (EPIs), devem ser fornecidos pelo empregador ao trabalhador, e este não pode ser obrigado a usar elementos de sua propriedade. Da mesma forma, os custos de operação, funcionamento, manutenção e reparação de equipamentos serão sempre suportados pelo empregador<sup>24</sup>. Já na legislação brasileira, as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas

---

23. Ver infração 1600-i no Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas da Dirección do Trabalho no Chile.

24. Ver artigo 152 quáter L do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

em contrato escrito<sup>25</sup>. Essa redação deixa em aberta a possibilidade de uso de equipamentos próprios e custos de operação pagos pelo empregado. Complementarmente, a MP 927 de 2020 segue a mesma senda ao determinar no artigo 4º, parágrafo 4º, que na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, inciso I, o empregador PODERÁ fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

### *Dever de proteção, saúde e segurança do trabalhador*

O Código do Trabalho chileno foi bastante prolixo nessa matéria. Com as modificações da Lei nº 21.220 de 2020 deverá ser confeccionado um regulamento especial para teletrabalhadores e trabalhadores à distância sobre saúde e segurança do trabalhador no prazo de 30 dias contados desde 1º de abril. O empregador deverá comunicar ao trabalhador as condições de segurança e saúde que o lugar de trabalho deve cumprir. O empregador não poderá entrar no domicílio do empregado sem sua autorização. O empregador poderá requerer às associações mutualistas de segurança do trabalhador que verifiquem as condições de segurança e saúde no seu domicílio (prévia autorização do trabalhador). A Direção do Trabalho poderá fiscalizar o lugar de trabalho (domicílio ou outro onde se desenvolva o teletrabalho, desde que não seja um lugar habilitado pelo empregador) com prévia autorização do trabalhador. O empregador deverá informar, por escrito, os riscos do teletrabalho, as medidas preventivas e os meios de trabalho corretos para cada caso particular. E por último, antes do início do teletrabalho, o empregador deverá realizar uma capacitação do trabalhador sobre as principais medidas de segurança e saúde que ele deve ter presente para desempenhar seu trabalho<sup>26</sup>. No direito brasileiro, as únicas previsões no mesmo sentido determinam que o empregador deva instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. E que o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador<sup>27</sup>.

---

25. Ver artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

26. Ver artigo 152, quáter M, e artigo 152, quáter N, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

27. Ver artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

### *Direito de acesso às dependências físicas da empresa*

No ordenamento laboral chileno, o trabalhador à distância e o teletrabalhador sempre poderão entrar nas instalações físicas da empresa, e, em qualquer caso, o empregador deverá garantir que ele possa participar das atividades coletivas que se realizem, sendo responsabilidade do empregador pagar os custos de transporte para os trabalhadores nesse sentido. Para o ordenamento laboral brasileiro, não há previsão similar. A única referência à presença do trabalhador nas dependências físicas da empresa estabelece que o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho<sup>28</sup>.

### *Direito de informação sobre a presença de sindicatos ou formação de sindicatos*

Segundo o texto consagrado no Código Laboral chileno, o empregador deverá informar, por escrito, sobre a existência ou não de sindicatos na empresa (comunicação a todo evento). Ademais, no caso de constituição de sindicato com posterioridade ao início do teletrabalho ou trabalho à distância, o empregador deverá informar este fato aos trabalhadores<sup>29</sup>. No direito brasileiro não existe previsão similar para esta matéria, porque o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT, e adota, desde 1943, o princípio da unicidade sindical e não o princípio da pluralidade sindical, como vigora no Chile em decorrência da adoção desta convenção. Pelo princípio da unicidade sindical só pode haver um sindicato da respectiva categoria profissional por município. Assim, o empregado, ao ser admitido na empresa, já sabe que haverá somente um sindicato da sua categoria profissional na cidade onde trabalha, o qual é responsável por negociar toda e qualquer questão coletiva que envolva interesses daquela categoria profissional.

### *Registro eletrônico dos contratos de trabalho à distância e teletrabalho*

No Código do Trabalho chileno há uma obrigação para o empregador de registrar o pacto de acordo de trabalho à distância ou teletrabalho de maneira eletrônica na Direção do Trabalho dentro dos 15 dias seguintes à firma do contrato ou anexo contratual. Por sua vez, a Direção do Trabalho enviará uma cópia deste registro para Superintendência de Seguridade Social e para o órgão responsável pela administração do seguro de acidentes do trabalho ao qual a empresa está aderida<sup>30</sup>. No direito brasileiro, não há previsão similar.

---

28. Ver artigo 75-B, Parágrafo Único da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

29. Ver artigo 152, quáter N, do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

30. Ver artigo 152, quáter, O do Código do Trabalho chileno, Decreto con Fuerza de Ley nº 1 de 2002.

### *Aspectos extraordinários do instituto em função da pandemia*

Em razão da pandemia, e dentre as diversas medidas contingenciais, o teletrabalho também sofreu sua incidência de excepcionalidade. No Brasil, por meio da Medida Provisória nº 927/2020, a situação que só era possível por mútuo consentimento, passou a ser possível, por iniciativa unilateral do empregador, sem a necessidade de alteração contratual<sup>31</sup>. Com base neste mesmo fundamento, basta a comunicação do empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas<sup>32</sup>. Embora a MP nº 927/2020 tenha trazido esta previsão, a regra do bom senso imperou nas relações emergenciais, pois diversas situações foram alteradas e adotadas, por mera liberalidade, sem observância a tal medida. É evidente que, numa leitura técnica jurídica, tal situação estaria eivada de vício constitucional e, portanto, não poderia figurar no cenário jurídico, assim como outras situações criadas pela medida provisória do governo. Entretanto, atendendo ao caráter excepcional da medida, o STF, por meio de decisão não unânime, optou por entender que a medida provisória poderia conviver com o sistema jurídico Nacional, de forma precária, pelo tempo da excepcionalidade da pandemia. Não vamos aprofundar na discussão deste entendimento aqui, por ser assunto denso e que merece aprofundamento hermenêutico específico, o qual nos reservamos a discuti-lo em outro momento.

O fato é que, a exemplo dessa iniciativa, outras foram tomadas no mesmo sentido, para atender a situação contingencial, e em nome da preservação do emprego.

### **Da regulação emergencial**

#### Da medida de proteção ao emprego

Dentre as diversas medidas tomadas pelos Governos, algumas foram adotadas sob o argumento da proteção do emprego. O Chile adotou a medida legislativa, por meio das leis nº 21.227 de abril e nº 21.232 de junho, ambas de 2020. Por meio dessas normas foram adotadas medidas de proteção ao emprego, com a adoção de diversas situações, dentre elas a suspensão de contrato de trabalho ou redução de jornadas de trabalho. O mesmo ocorreu no Brasil, o qual, todavia, adotou suas providências por meio de Medidas Provisórias, as quais, como se sabe, têm vigência temporária e dependem da aprovação da Câmara e do Senado para se transformarem em leis<sup>33</sup>.

Passaremos agora a analisar alguns aspectos comuns entre os dois países sobre o assunto.

---

31. Ver artigo 4º da Medida Provisória nº 927 de 2020.

32. Novamente reiteramos que a Medida Provisória nº 927/2020 perdeu vigência em 19 de julho de 2020. Para maiores detalhes ver notas anteriores.

33. Ver artigo 62, § 1º a § 12 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

### *Da suspensão dos contratos de trabalho*

*Hipóteses.* Como apontado anteriormente, no Chile, as leis nº 21.227 e nº 21.232 regulam as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, que podem ser por ato da autoridade<sup>34</sup> ou por mútuo acordo<sup>35</sup>. No direito brasileiro, a suspensão do contrato prevista pela Medida Provisória nº 936 é de mútuo acordo (individual escrito), e quando ocorrer deve ser encaminhada ao empregado com dois dias de antecedência<sup>36</sup>.

*Previsão de efeitos retroativos.* Para a suspensão do contrato de trabalho no Chile, se em período anterior a declaração de estado de catástrofe (18 de março de 2020, por meio do Decreto Supremo nº 104 de 2020) algum trabalhador foi despedido por qualquer causa, o empregador poderá deixar sem efeito esta rescisão para que possa fazer uso da suspensão prevista na Lei nº 21.227 de 2020. No caso brasileiro, não havia referência sobre o assunto nas Medidas Provisórias nº 927 e nº 936. Com a conversão em lei da MP nº 936/2020 na Lei nº 14.020 de 2020, tampouco houve a inclusão de qualquer disposição no mesmo sentido da lei chilena.

*Requisitos.* Para que possa haver uma suspensão do contrato de trabalho no Chile é preciso verificar qual hipótese será aplicada: ato da autoridade ou mútuo acordo. Se for ato da autoridade, é preciso que exista um ato formal da autoridade pública que estabeleça medidas sanitárias ou de segurança, relativas à covid-19, implicando na paralização total ou parcial da prestação do trabalho. Se for por mútuo acordo, a suspensão começará no primeiro dia útil do mês subsequente à assinatura do pacto de suspensão. Em qualquer dos dois casos, os trabalhadores terão acesso ao seguro-desemprego sempre e quando contem com 3 (três) recolhimentos contínuos nos últimos 3 meses anteriores à declaração da suspensão de atividades pela autoridade sanitária. Ou que tenham 6 (seis) recolhimentos contínuos ou descontínuos nos últimos 12 meses, sendo as últimas duas nos dois meses anteriores ao ato da autoridade sanitária que paralise as atividades. Além disso, para cumprir com as formalidades exigidas na lei chilena, se a suspensão é por mútuo acordo, o empregador deverá entregar uma declaração jurada à Sociedade Administradora dos Fundos de Desemprego, firmada

---

34. Ver artigo 1º da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

35. Ver artigo 5º da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

36. Ver artigo 8º da Medida Provisória nº 936 de 2020, no Brasil. Vale comentar que, diferente da Medida Provisória nº 927/2020, a Medida Provisória nº 936/2020 foi transformada na Lei Ordinária nº 14.020/2020 em 06 de julho, instituindo, de forma definitiva, 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 nº 8.213, de 24 de julho de 1991, nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, nº 10.865, de 30 de abril de 2004, e nº 8.177, de 1º de março de 1991 e dá outras providências.

por ambas as partes, de forma eletrônica. A suspensão, nesse caso, começará a ter efeito no primeiro dia do mês subsequente a assinatura do pacto entre trabalhador e empregador<sup>37</sup>. Para o caso brasileiro, qualquer empresa poderá suspender os contratos de trabalho e os trabalhadores, cujos contratos foram suspensos, terão acesso ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda já que são financiados com recursos da União<sup>38</sup>.

*Obrigações do empregador.* Durante a suspensão do contrato de trabalho com as hipóteses previstas na lei chilena, o empregador deverá pagar integralmente as contribuições previdenciárias dos trabalhadores com contrato de trabalho suspenso<sup>39</sup>. No caso brasileiro, não há obrigatoriedade dos recolhimentos previdenciários por parte do empregador. O empregado PODERÁ fazer os recolhimentos na qualidade de segurado facultativo para o Regime Geral de Previdência Social<sup>40</sup>. Além disso, ficou suspensa a exigibilidade do recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço pelos empregadores, referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente<sup>41</sup>.

*Fonte de pagamento.* Os recursos para o trabalhador chileno que teve o seu contrato de trabalho suspenso provêm do seguro-desemprego, pago primeiro, a partir dos fundos individuais do trabalhador, e para o caso de que estes sejam exauridos, pago a partir do fundo solidário (a cargo do governo)<sup>42</sup>. No Direito do Trabalho de emergência brasileiro, foi criado o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda com recursos da União. Se a empresa que utiliza a suspensão teve receita bruta inferior a 4,8 milhões de reais, o pagamento pela suspensão do contrato de trabalho é todo feito pela União, por meio do benefício emergencial. Se a empresa teve receita bruta superior a 4,8 milhões de reais, a empresa deverá pagar o equivalente a 30% do valor do salário do empregado como ajuda compensatória, e o restante será pago pelo benefício emergencial<sup>43</sup>.

*Proibições.* Na lei chilena, há previsão expressa sobre a proibição de evocar o caso fortuito e força maior para término da relação de trabalho durante o prazo de seis meses ou enquanto durar o estado de catástrofe<sup>44</sup>. Com relação aos trabalhadores que se enquadram nessa suspensão e são posteriormente demitidos por necessidade da empresa (artigo 161 do Código do Trabalho chileno), o empregador não pode descontar a contribuição para o seguro-desemprego das liquidações das verbas tra-

37. Ver artigo 1º e artigo 5º da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

38. Ver artigo 5º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

39. Ver artigo 3º, inciso III, da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

40. Ver artigo 8º, § 2º, inciso II, da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

41. Ver artigo 19 da Medida Provisória nº 927 de 2020, no Brasil.

42. Ver artigo 2º, inciso II, da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

43. Ver artigo 8º, § 5º, inciso II, da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

44. Ver artigo 26 da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

balhistas. Por último, os trabalhadores que tenham seus contratos suspensos não podem ser demitidos por necessidades da empresa (cuja data de demissão é a partir de 1º de junho de 2020)<sup>45</sup>. Não é possível suspender os contratos dos trabalhadores que tenham estabilidade no emprego<sup>46</sup>. No ordenamento brasileiro, como comentado anteriormente, os trabalhadores terão estabilidade provisória no emprego durante a suspensão do contrato de trabalho e durante a redução de jornada. Após o reestabelecimento da relação de trabalho ou da jornada de trabalho contratual, a estabilidade vigora pelo mesmo tempo em que foi utilizada a suspensão ou a redução de jornada<sup>47</sup>.

*Período máximo de uso da medida.* Nas previsões legais chilenas para esta medida laboral emergencial, quando a paralização se dê por ato da autoridade, a suspensão durará o tempo que a autoridade sanitária determinar<sup>48</sup>. Por outro lado, quando o empregador fizer uso da suspensão por mútuo acordo, o período máximo de uso da suspensão será de seis meses, contados da vigência da lei<sup>49</sup>. No Direito Emergencial brasileiro, o período máximo de suspensão do contrato de trabalho será de 60 (sessenta) dias, que poderão ser fracionados em até dois períodos de 30 (trinta)<sup>50</sup>.

*Redução salarial do trabalhador.* Por meio da suspensão do contrato de trabalho no direito chileno, haverá uma redução salarial, já que o trabalhador poderá auferir o subsídio com base no seguro-desemprego, no primeiro mês, no importe de 70% da média das últimas três remunerações; no segundo mês, 55%; no terceiro mês, 45%; no quarto mês, 40%; no quinto mês, 35%; e no sexto mês ou superior, 30% da média das suas últimas três remunerações. No caso brasileiro, também haverá perda salarial, pelo fato de que o valor pago com o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago, tanto na suspensão do contrato, quanto na redução de jornada, com base no que seria devido pelo seguro-desemprego<sup>51</sup>.

*Garantia provisória no emprego.* Para o caso chileno, não há previsão de garantia provisória no emprego pelo uso da suspensão do contrato de trabalho. Já no direito brasileiro, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do con-

---

45. Ver artigo único, §3, a, da Lei nº 21.232 de 2020, no Chile.

46. Ver artigo único, §7, da Lei nº 21.232 de 2020, no Chile.

47. Ver artigo 10 da Medida Provisória nº 936 de 2020, no Brasil. Então, por exemplo, se um trabalhador teve seu contrato de trabalho suspenso por dois meses, ele terá estabilidade provisória no emprego por estes dois meses, e uma vez reestabelecida a relação de trabalho, por dois meses mais, totalizando quatro meses, já que dois meses foi o tempo utilizado de suspensão do contrato de trabalho.

48. Ver artigo 3º, inciso II, da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

49. Ver artigo 5º da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

50. Ver artigo 8º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

51. Ver artigo 6º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil. Os critérios para o pagamento do seguro-desemprego estão no artigo 5º da Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990, no Brasil.

trato de trabalho durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão<sup>52</sup>.

*Punição por uso indevido da suspensão dos contratos de trabalho.* A lei chilena prevê que aqueles que obtenham por simulação ou fraude complementos e/ou benefícios, e que, da mesma maneira, obtenham um benefício maior que o que lhes corresponde, serão sancionadas com reclusão menor em graus médios a máximos<sup>53</sup>. A mesma sanção será aplicável àqueles que fornecerem os meios para a prática de tais crimes. O disposto acima não prejudica a obrigação de reembolsar os valores recebidos indevidamente, com os correspondentes reajustes de acordo com a lei. Os empregadores, que são pessoas jurídicas, serão responsáveis pelos crimes indicados no parágrafo anterior cometidos por seus proprietários, controladores, gerentes, executivos, representantes ou por aqueles que exercem atividades de administração e supervisão, sendo ademais sancionados com uma multa a benefício fiscal correspondente ao dobro do valor do benefício recebido indevidamente e à proibição de contratar com o Estado por dois anos. As entidades jurídicas empregadoras não serão responsáveis nos casos em que as pessoas singulares indicadas nos parágrafos anteriores cometeram os referidos crimes exclusivamente em benefício próprio ou em favor de terceiros<sup>54</sup>. A lógica utilizada é semelhante àquela contida na Lei nº 20.393 sobre a Responsabilidade Penal das Pessoas Jurídicas. Já a lei brasileira, prevê que as irregularidades constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho quanto aos acordos de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho previstos nesta medida provisória sujeitam os infratores à multa administrativa prevista pelas autoridades regionais em matéria de trabalho<sup>55</sup>.

### *Da redução da jornada de trabalho*

*Hipóteses.* A lei chilena prevê a possibilidade de redução de no máximo 50% da jornada<sup>56</sup>, enquanto a lei brasileira permite um pouco mais. Os patamares fixados pelas medidas trabalhistas emergenciais no Brasil contemplam a redução de 25%; 50% ou 70% da jornada de trabalho<sup>57</sup>.

---

52. Ver artigo 10º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

53. No Chile, a reclusão menor é uma pena que varia de 541 dias a três anos e um dia de prisão. E no seu grau máximo, vai de 819 a 1.095 dias de prisão.

54. Ver artigo 14 da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

55. Ver artigo 14 da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

56. Ver artigo 7º, inciso II da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

57. Ver artigo 7º, inciso III, alíneas «a», «b» e «c» da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

*Requisitos.* A legislação chilena foi mais minuciosa na descrição dos requisitos para a adoção do pacto de redução de jornada. Em caso de ato da autoridade, o pacto poderá ser subscrito pelo trabalhador que registra 10 (dez) contribuições mensais no Fundo de Desemprego, sejam elas contínuas ou descontínuas, para aqueles trabalhadores com contrato de trabalho por tempo indeterminado (desde a sua afiliação ao seguro-desemprego ou desde que recebeu o último pagamento deste seguro, se já fez uso dele); e 5 (cinco) contribuições mensais, contínuas ou descontínuas, para aqueles trabalhadores com contrato a prazo fixo ou por obra (desde a sua afiliação ao seguro-desemprego ou desde que recebeu o último pagamento deste seguro, se já fez uso dele). Se o trabalhador não tiver saldo na sua conta de seguro-desemprego e quiser fazer uso dos recursos do Fundo de Desemprego Solidário, essas contribuições deverão ter sido registradas nos últimos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à data do respectivo contrato. Além disso, o trabalhador deverá registrar as 3 (três) últimas contribuições contínuas no mesmo contrato de trabalho cujo empregador quer fazer uso da redução temporária do contrato de trabalho. Para fazer uso da redução de jornada por mútuo acordo, a empresa deve encontrar-se em uma das seguintes situações: ser contribuinte do Imposto sobre o Valor Agregado (IVA), ter tido diminuição superior a 20% de suas vendas em um período de 3 (três) meses consecutivos, a partir de outubro de 2019 e declarado a condição ao Serviço de Impostos Internos (SII); estar em processo de recuperação judicial ou reestruturação econômica em caso de insolvência; precisar reduzir, distribuir a jornada de trabalho, para manter a continuidade dos serviços ou proteger a saúde de seus trabalhadores. Em qualquer dos casos explicados (ato da autoridade ou mútuo acordo), a vigência da redução começará a partir do primeiro dia do mês subsequente à assinatura do pacto de redução de jornada<sup>58</sup>. A assinatura deste acordo será feita de forma eletrônica pela plataforma da Direção do Trabalho<sup>59</sup>. Para que se possa fazer uso desta redução de jornada, no direito brasileiro, a redução pactuada por meio de acordo individual deverá obrigatoriamente seguir os percentuais fixos de 25%, 50% ou 70%. O pacto individual escrito entre empregador e trabalhador deverá ser encaminhado com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias corridos<sup>60</sup>. Para os trabalhadores que recebem até três salários mínimos pode haver redução nos percentuais fixos de 25%, 50% ou 70%; para os trabalhadores que recebem mais de duas vezes o teto dos benefícios do INSS e possuem curso superior (exceto se negociado coletivamente) pode haver redução nos percentuais fixos de 25%, 50% ou 70%; e para os trabalhadores que recebem valores que se encontram no intervalo entre as duas faixas (entre três salários mínimos e o teto dos benefícios concedidos pelo INSS) poderá haver redução apenas no percentual de 25%

---

58. Ver artigo 10, inciso II da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

59. Ver artigo 12 da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

60. Ver artigo 7º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

(exceto se negociado coletivamente)<sup>61</sup>. Ademais, sempre que o acordo for individual, o sindicato dos trabalhadores deverá ser comunicado dentro do prazo de 10 (dez) dias da data da sua celebração<sup>62</sup>.

*Proibições.* No direito trabalhista de emergência chileno, a redução de jornada não pode ser usada com trabalhadores que tenham garantia no emprego (gestantes, dirigentes sindicais por exemplo)<sup>63</sup>. Além disso, a lei é expressa no sentido de proibir que o empregador contrate novos trabalhadores durante a vigência do pacto de redução de jornada para o desempenho de trabalho igual ou similar daqueles empregados sujeitos à redução de jornada<sup>64</sup>. No caso brasileiro, o próprio uso da redução de jornada concede aos trabalhadores estabilidade provisória no emprego, e caso os empregadores dispensem trabalhadores com esta estabilidade provisória, sem justa causa, além das parcelas rescisórias, terão que pagar as indenizações anteriormente previstas no artigo 10, parágrafo 1º da Medida Provisória nº 936 e agora previstas no artigo 10, parágrafo 1º da Lei nº 14.020/2020.

*Período máximo de uso da medida.* O direito chileno permite o uso da redução de jornada por um período máximo de 5 (cinco) meses contínuos, para trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado ou um período máximo de 3 (três) meses contínuos, para trabalhadores com contrato de trabalho a prazo fixo, ou por obra. A duração mínima de um pacto para reduzir temporariamente o dia útil será de um mês<sup>65</sup>. No Brasil, o prazo máximo para a adoção da redução de jornada é de 90 dias<sup>66</sup>.

*Obrigações do empregador.* Na legislação chilena, no caso de empresas em processo de reorganização e empresas menores que estejam em processo de recuperação judicial, a Direção do Trabalho solicitará à Superintendência de Insolvência e Reestruturação a lista de pessoas físicas e jurídicas que se encontram em tais circunstâncias para que possam fazer uso da redução de jornada. Para usufruir dos benefícios do acordo de redução da jornada de trabalho, o empregador que tiver suas vendas reduzidas em mais de 20% em três meses consecutivos deverá conceder autorização para que o Serviço de Impostos Internos envie, por meio eletrônico, ao Ministério do Trabalho, a confirmação de que está de fato em tal situação. Finalmente, no caso de empresas fora das duas hipóteses anteriores, mas que necessitam reduzir ou redistribuir o horário de trabalho de seus trabalhadores a fim de manter sua continuidade operacional ou para proteger efetivamente a vida e a saúde de seus trabalhadores, de-

---

61. Ver artigo 12 da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

62. Ver artigo 12, § 4º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

63. Ver artigo 9º, inciso III da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

64. Ver artigo 7º, inciso III da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

65. Ver artigo 10 da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

66. Ver artigo 7º da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

verão, no momento da celebração do contrato, fazer uma declaração simples perante a Direção do Trabalho, na qual prestam contas da eficácia dos fatos ou circunstâncias descritas<sup>67</sup>. Na legislação brasileira, as obrigações do empregador são as mesmas citadas na parte de suspensão do contrato de trabalho.

*Redução salarial do trabalhador.* No direito trabalhista de emergência chileno, o pagamento da substituição salarial é feito pelo seguro-desemprego, com clara perda remuneratória, pois os valores a serem retirados da conta individual da administradora serão, no primeiro mês, 70% da média das últimas 3 (três) remunerações; no segundo mês, 55%; no terceiro mês, 45%; no quarto mês, 40%; no quinto mês, 35%; no sexto mês ou superior, 30%. No Brasil, a redução de jornada também considera a parte paga pelo empregador pelo período que for trabalhado e o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago com recursos da União, e utiliza os critérios dos valores do seguro-desemprego previstos no artigo 5º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, da mesma forma como explicado na parte sobre suspensão do contrato de trabalho.

*Garantia provisória no emprego.* Não há previsão de garantia provisória no emprego na legislação chilena. No Brasil, fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão<sup>68</sup>.

*Punição por mal uso da redução de jornada nos contratos de trabalho.* Mesma situação já descrita na parte de suspensão do contrato de trabalho para ambos os países.

## Questões assistenciais paralelas

### *Dos autônomos*

Para o caso dos trabalhadores autônomos, o Chile buscou algumas soluções paliativas tardias. No dia 24 de junho de 2020 foi publicada a Lei nº 21.242 que estabeleceu um benefício para os trabalhadores independentes no valor de 100 mil pesos chilenos ou correspondentes a R\$ 660, pago aos trabalhadores que ganham em média até 500 mil pesos chilenos, ou R\$ 3.3 mil, por mês. Além disso, a iniciativa considera um empréstimo à taxa zero de 650 mil pesos chilenos, ou R\$ 4.3 mil, para quem ganha mais

---

67. Ver artigo 8º da Lei nº 21.227 de 2020, no Chile.

68. Ver artigo 10 da Lei nº 14.020 de 2020, no Brasil.

de 500 mil pesos chilenos, ou R\$ 3.3 mil. Este empréstimo, que pode ser prorrogado por 3 (três) meses, será pago pelos trabalhadores autônomos por meio de descontos em Operações de Renda de 2022 a 2024. Como podemos ver, se trata de um empréstimo, e não de um subsídio propriamente dito.

### *Proteção assistencial familiar de emergência*

Com respeito à tutela familiar de emergência, o Chile estabeleceu um auxílio especial (valor único de 50 mil pesos chilenos ou R\$ 350) pago às famílias de baixa renda, como parte do Plano de Emergência Econômica. Poderão receber aqueles que são beneficiários do subsídio familiar (pessoas de escassos recursos que não são trabalhadoras afiliadas ao sistema previdenciário, após pedido feito ao prefeito do município, cabendo recurso para o superintendente regional, se negado. O benefício é concedido por uma resolução.) ou para pessoas que fazem parte dos 60% mais pobres do país, segundo o Registro Social dos Lares (ou seja, pessoas que não têm renda formal de trabalho ou pensão, nem benefícios como o Auxílio Familiar. O Registro Social dos Lares é um sistema de informação que visa apoiar processos de seleção de beneficiários de programas sociais do governo. É constituído de dados aportados pelo grupo familiar e pelas bases administrativas que possui o Estado, proveniente de diversas instituições. O cidadão deve entregar a documentação exigida e, em seguida, solicitar a visita de um funcionário municipal para realizar a pesquisa socioeconômica no seu grupo familiar).

Foi instituído também o ingresso familiar de emergência, promulgado no dia 14 de maio, para as famílias com ingressos informais. O benefício será pago por 3 (três) meses. O valor é gradual, vai diminuindo (100%, 85% e 70%), considerando que as famílias poderão retomar suas atividades. O valor é de 100 mil pesos chilenos ou R\$ 460 por pessoa do grupo familiar (esse valor representa menos de um quarto do valor do salário mínimo chileno). O primeiro pagamento equivale a 100 mil pesos chilenos ou R\$ 460; o segundo pagamento, a 85 mil pesos chilenos ou R\$ 391 e o terceiro pagamento, a 70 mil pesos chilenos ou R\$ 322. O valor máximo é equivalente a 400 mil pesos chilenos ou R\$ 1.8 mil por grupo familiar. Logo, se a família tem mais de 10 pessoas, recebe o topo.

No Brasil, a Lei nº 13.892, de 02 de abril de 2020, alterou 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 estabeleceu 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, criando assim o chamado auxílio emergencial. O Auxílio Emergencial é um benefício financeiro con-

cedido pelo Governo Federal destinado aos trabalhadores informais, microempreendedores individuais (MEI), autônomos e desempregados, e tem por objetivo fornecer proteção emergencial no período de enfrentamento à crise causada pela pandemia do coronavírus (covid-19). O valor do benefício é de R\$ 600 mensais, por 3 (três) meses, limitado a dois benefícios mensais por família.

## Conclusões

Diante da crise social instaurada pela pandemia por covid-19, o Chile e o Brasil, a exemplo de outros países, tiveram que adotar providências para preservar a vida e a saúde da população, e enfrentar a contração econômica derivada da paralisação de algumas atividades. Um dos objetivos dessas medidas foi tentar manter a renda dos trabalhadores e das famílias para evitar que a crise sanitária agravasse a crise social.

Para isto, a proposta de uma breve comparação pretendeu estudar o Direito do Trabalho Extraordinário nestes países de mesma raiz jurídica romano-germânica, para compreender as fortalezas e debilidades das soluções adotadas em cada um.

Ambos os países adotaram quarentenas obrigatórias, com distanciamento social e com impactos diretos nos empregos.

Com respeito ao teletrabalho, o Chile apresentou uma legislação mais detalhada e compatível com as exigências modernas do trabalho digital, enquanto o Brasil se limitou a manter as poucas disposições incluídas na CLT pela Reforma Trabalhista do ano 2017, que são insuficientes para regular o trabalho à distância e o teletrabalho. Optou-se, portanto, seguir a lógica da flexibilização da legislação, para deixar a cargo das negociações coletivas o adestramento das condições de trabalho, uma tendência que vem sendo adorada pela agenda do capital.

No quesito suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho, ambos os países têm fortalezas e debilidades. O caso chileno é interessante pela possibilidade de deixar sem efeito uma rescisão antes da promulgação da lei. Dessa forma, um trabalhador despedido poderia ser reincorporado, desconsiderando a demissão, para logo ter o seu contrato suspenso ou sua jornada reduzida, com acesso ao seguro-desemprego. Uma medida jurídica inadequada para tempos de normalidade, mas que buscou sua justificativa num momento de excepcionalidade, criando-se um direito de proteção extraordinário. Merece relevo o fato de que esta medida não visa à proteção do contrato individual de trabalho, mas o interesse público social, considerando que este trabalhador ficaria em regime de isolamento social, sem trabalho, e sem perspectiva de outro emprego e sem poder procurá-lo.

Porém, na legislação brasileira, como visto, é mais favorável pagar os benefícios com recursos do Governo Federal, ao invés de utilizar uma conta individual de capitalização de seguro-desemprego como no Chile. No caso chileno, se os recursos disponíveis na conta individual capitalizada para o seguro-desemprego se esgotam,

o trabalhador ou trabalhadora só poderá receber este benefício previdenciário por meio do seguro-desemprego *solildário*, sempre e quando cumprir com os requisitos de acesso a esses recursos solidários previstos na legislação. Por esta razão, utilizar estes recursos como fonte de renda emergencial pode deixar os trabalhadores chilenos em dificuldades para fazer valer seu direito ao seguro-desemprego no futuro, se as contas estão esgotadas.

A suspensão, no caso chileno, obriga o empregador a pagar os recolhimentos previdenciários, o que é mais favorável. No Brasil, o trabalhador poderá recolher como segurado facultativo, o que na verdade acaba transferindo para o trabalhador uma responsabilidade, que sabidamente não irá cumprir, pois além das burocracias administrativas, seguramente ele priorizará sua renda para o sustento de sua família.

Ambos os países têm proibições quando usam a suspensão do contrato e a redução da jornada de trabalho, como forma de gerar uma sorte de estabilidade no emprego. Porém, o caso brasileiro conforma uma verdadeira estabilidade com garantia no emprego, diferente do caso chileno, que apenas limitou o uso de algumas causas de demissão.

Chile e Brasil não adotaram medidas para preservar 100% da renda dos trabalhadores. As perdas em ambos os países são visíveis. Isso porque a renda que substitui o salário do trabalhador no Chile é proveniente do seguro-desemprego, que não conserva 100% da remuneração recebida em atividade e é decrescente. No Brasil, apesar de existir um benefício pago com recursos do Governo Federal, o valor recebido é auferido a partir do que o trabalhador teria direito se fosse gozar do seguro-desemprego, que também representa uma redução, com base no que o empregado ganhava em atividade.

No quesito punição pelo uso indevido da suspensão do contrato e redução de jornada, o direito chileno foi mais duro, ao estabelecer a possibilidade de prisão para o empregador de má-fé, além de multa. No caso brasileiro, a previsão é apenas de multa.

As experiências demonstram que as medidas tomadas pelos dois países latino-americanos são bastante similares, com algumas diferenças que destacamos ao longo desse estudo. Obviamente essas providências não poderiam chegar à perfeição, dado que nenhum país estava preparado para uma pressão econômica e social dessa natureza, tendo que reagir quase como por instinto, e que, por esta razão, os resultados distam muito do que os trabalhadores, os empresários e as famílias esperavam como ideais.

Porém, aliando-se aos interesses de ambas as partes, empregador e trabalhador, podemos dizer que o Direito do Trabalho Extraordinário exige sacrifícios, e esta consciência é primordial para alcançar os melhores resultados dentro de um panorama de diálogo social e de projeções de reestruturação.

Agora, a reflexão que resta é avaliar se o que a emergência causou foi uma Lei do Trabalho de Emergência eficaz, momentânea ou sazonal, seja no Chile como no

Brasil. Esta é uma avaliação complexa, uma vez que vai além da exclusivamente normativa, e só será possível uma vez terminada esta circunstância pandêmica, que esperamos seja o mais depressa possível.

## Referências

- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis (2019). *Contrato de teletrabalho: estudo comparado dos elementos constitutivos e da regulamentação concernente*. São Paulo: LTr.
- BISCARETTI DI RUFFIA, Paolo (1975). *Introducción al derecho comparado: las formas de Estado y las formas de gobierno, las constituciones modernas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- BRAGHINI, Marcelo (2020). *Contrato de trabalho de emergência em tempos de crise (covid-19): análise da reconstrução do constitucionalismo social pela perspectiva do STF e os reflexos no contencioso trabalhista*. São Paulo: JH Mizuno.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús (2020). «Técnicas jurídicas en la regulación de las medidas laborales y de Seguridad Social ante la crisis sanitaria por el coronavirus», *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*. Universidad de Cádiz, 1: 11-41. Disponível em <https://bit.ly/2QnR8Za>.
- ISAÚDE (2020). Saiba como surgiu o covid-19: confira o informativo disponibilizado pela Organização Pan-Americana da Saúde/OMS. Disponível em <https://bit.ly/3sJkePY>.
- JEHRING, Rudolf von (1968). *Geist des Römischen Rechts, auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung*. Aalen: Scientia Verlag.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo e Leandro Fernandez (2020). «Panorama das alterações trabalhistas durante a pandemia da covid-19», Em Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez e Ney Maranhão (Org.), *Direito do Trabalho na Crise da covid-19*. (pp. 773-782). Salvador (Bahia): Juspodivm.
- PEREIRA, Mara Dantas, Míria Dantas Pereira, Cristiane Kelly Aquino dos Santos e Estélio Henrique Martin Dantas (2020). «Movimento #StayHome para contenção de covid-19: será que é uma opção para grupos em situação de vulnerabilidade social?», *Revista Thema*, 18: 259-277. Disponível em <https://bit.ly/3sKDGvN>.
- RUGGERI, Lucia e Manuela Giobbi (2020). «Vulnerabilità economica tra diritto emergenziale e contrattuale». *Actualidad jurídica iberoamericana*, 12 (2): 340-351. Disponível em <https://bit.ly/3awgefe>.
- SPINKS, Wendy (2011). «The evolution of Telework», Em Sonia Boiarov (Org.), *Telework Argentina: Telework for Sustainable Development*. (pp. 9-12). Buenos Aires: El Cid Editor. Disponível em <http://ow.ly/PvIM5oDdlIB>.
- TUPINAMBÁ FARIA, Carolina e Marina Novellino Valverde (2020). «Um novo normal para o Direito do Trabalho», Em Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez

e Ney Maranhão (Org.), *Direito do Trabalho na Crise do covid-19*. (pp. 221-238). Salvador (Bahia): Juspodivm.

UGARTE CATALDO, José Luís (2011). *El nuevo derecho del trabajo*. Santiago (Chile): Legal Publishing.

ZWEIGERT, Konrad e Hein Kötz (2000). *Introducción al derecho comparado*. Colección Estudios jurídicos. , Traducción de Arturo Aparicio Vázquez. México (D.F): Oxford University Press.

## **Sobre os autores**

RODRIGO MONTEIRO PESSOA é pós-doutorando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP-USP). Doutor em Direito pela Universidad de Chile. Mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba. Especialista em Direito Previdenciário pela UNIDERP. Graduado em Direito pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba – IESP e em Administração pela Universidade Federal da Paraíba. Membro da Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro Pesquisador do Grupo de Pesquisa (CNPQ) “A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho” da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). Membro-pesquisador da “Rede Ibero-americana de Pesquisa em Seguridad Social” (CNPQ). Acadêmico da Universidad de la Frontera (Chile), Professor de Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Economia. Correio eletrônico: [rpjurista@gmail.com](mailto:rpjurista@gmail.com).

JAIR APARECIDO CARDOSO é professor da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto – USP. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/ SÃO PAULO (2006). Graduado e mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP. Pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC/ Campinas. Líder do grupo de pesquisa (CNPQ/2010) “ A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna e seus reflexos no mundo do trabalho.” FDRP/USP. Membro do grupo de pesquisa RETRABALHO, Rede de grupos de pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (CNPQ). Autor de artigos e livros na área.

SEBASTIÁN ANDRÉS PIZARRO CONTRERAS é doutorando em Direito pela Universidad de Chile. Mestre em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidad de Chile. Especialista em Direito do Trabalho Empresarial pela Universidad de Los Andes. Advogado pela Universidad Viña del Mar. Gerente Jurídico (Randstad Chile). Membro da Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))