



Bianca Nunes Pimentel
(Organizadora)



INTERSECÇÕES ENTRE SAÚDE, EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS:

Da pesquisa às políticas públicas



Bianca Nunes Pimentel
(Organizadora)



INTERSECÇÕES ENTRE SAÚDE, EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS:

Da pesquisa às políticas públicas

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2021 Os autores

Copyright da edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Intersecções entre saúde, educação e direitos humanos: da pesquisa às políticas públicas

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizadora: Bianca Nunes Pimentel

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

I61 Intersecções entre saúde, educação e direitos humanos: da pesquisa às políticas públicas / Organizadora Bianca Nunes Pimentel. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5983-626-0

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.260212211>

1. Saúde. 2. Educação. 3. Direitos humanos. I. Bianca Nunes Pimentel (Organizadora). II. Título.

CDD 362.1

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, desta forma não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

Toda pessoa tem direito à saúde e à educação, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. No entanto, esses direitos, essenciais à manutenção da vida e bem-estar, ainda são motivos de lutas constantes. No Brasil, não é diferente, apesar da saúde e da educação estarem como um direito social na Constituição Federal de 1988, constantemente são relativizadas entre imposições ideológicas e interesses corporativos.

A relação entre os setores da Educação e da Saúde é histórica. Unificados até meados de 1950, pelo Ministério da Educação e Saúde, possuíam afinidades no campo das políticas públicas, baseadas na universalização dos direitos fundamentais. A separação desses setores proporcionou autonomia institucional, porém os espaços de aprendizagem passaram a ser vistos em um paradigma biológico e de medicalização.

Considerando a necessidade de ampliar as discussões sobre a qualidade das ações interdisciplinares, a obra “Intersecções entre Saúde, Educação e Direitos Humanos: da Pesquisa às Políticas Públicas”, reúne pesquisas que evidenciam estudos teóricos e práticas relacionadas às Políticas Públicas Intersectoriais, bem como pesquisas recentes em direito à saúde e à educação, saúde nos diferentes ciclos da vida, formação profissional para a saúde, Direito Material do Trabalho e atualidades em saúde, e demais convergências entre saúde, educação e Direitos Humanos, visando a superação dos desafios que se apresentam.

Como esta é uma obra construída por muitas mãos, expresso meu profundo reconhecimento e gratidão aos trabalhadores, professores, pesquisadores e acadêmicos de diversas instituições de ensino e pesquisa do país que, generosamente, compartilharam seus estudos compilados neste livro, bem como meu sincero agradecimento à Atena Editora por disponibilizar sua equipe e plataforma para o enriquecimento da divulgação científica brasileira.

Boa leitura!

Bianca Nunes Pimentel

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

O ABANDONO INFANTOJUVENIL, OS DIREITOS HUMANOS E O ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Bruno Almeida Albertini

Heitor Romero Marques

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122111>

CAPÍTULO 2..... 9


MAIORIDADE PENAL: CONFLUÊNCIA ENTRE O DIREITO, A NEUROCIÊNCIA E A EDUCAÇÃO

Bianca Nunes Pimentel

Uiliam Ferreira Boff

Iuri Sihe Dacorso

Aline Nunes Pimentel

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122112>

CAPÍTULO 3..... 24

O CUIDADO DA CRIANÇA E O DIREITO À SAÚDE: ASPECTOS LEGAIS DO ATENDIMENTO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE EM BUSCA DA SAÚDE INTEGRAL

Caroline Silva de Araujo Lima

José Fortunato Lucarelli Júnior

César Augusto Nascimento

José Augusto Coelho Neto

Vitória Santana de Azevedo

Isabella Guerra Araújo

Roberta Franco Souza

Ana Luiza Cleto Moura

Evelli Aline de Paula Martins


Ana Luísa Aguiar Amorim

Marina Fernandes Garcia

Rita de Cássia Veiga Casanova

Walter Rodrigues Araújo Filho

Gustavo Rezende Triani

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122113>

CAPÍTULO 4..... 33

PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS DE SAÚDE SOBRE AS NOVAS CONFIGURAÇÕES FAMILIARES E O TRABALHO INTERPROFISSIONAL COM SAÚDE DA FAMÍLIA

Adriana Maria de Figueiredo

Paulo Ernesto Antonelli


Maria Célia da Silva Lanna

Elaine Aparecida de Lanna Lima

Tamara Ferreira Grossi

Shisa Maris Martins Pereira


Débora Paiva De Souza Bernardo

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122114>

CAPÍTULO 5..... 43

**PRÁTICAS ALTERNATIVAS E VÍNCULO: ESTRATÉGIAS PARA O CUIDADO INTEGRAL
PROMOVIDO PELA PASTORAL DA CRIANÇA**


Roberta Tognollo Borotta Uema
Célia Maria Gomes Labegalini
Hellen Pollyanna Mantelo Cecílio
Ieda Harumi Higarashi
Vanessa Denardi Antoniassi Baldissera
Pâmela Patrícia Mariano
Gabrieli Patrício Rissi
Bianca Machado Cruz Shibukawa
Jéssica Adrielle Teixeira Santos
Marjorie Fairuzy Stolarz
Iara Sescon Nogueira
Sonia Silva Marcon

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122115>

CAPÍTULO 6..... 57

**ATRIBUTOS DA ATENÇÃO PRIMÁRIA À SAÚDE: ESTRATÉGIAS DE ENFERMAGEM
CENTRADAS NOS IDOSOS**


Célia Maria Gomes Labegalini
Iara Sescon Nogueira
Ana Carla Borghi
Rayane Nascimbeni Maldonado
João Pedro Rodrigues Soares
Mariana Pissoli Lourenço
Giovana Antoniele da Silva
Camila Napolis da Silva
Ana Gabriela Fernandes Frank
Poliana Avila Silva
Lígia Carreira
Vanessa Denardi Antoniassi Baldissera

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122116>

CAPÍTULO 7..... 70

**IMPACTO DA COVID-19 NO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE
CIVIL DO ESTADO E O ARTIGO 468 DA CLT**


Edgard Gonçalves da Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122117>

CAPÍTULO 8..... 85

**PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DOS PACIENTES ATENDIDOS EM UNIDADES DE
ATENDIMENTO AO AVC AGUDO NO BRASIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA**


Terezinha de Fátima Gorreis
Rozemy Magda Vieira Gonçalves

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122118>

CAPÍTULO 9..... 95

A MONITORIA COMO INSTRUMENTO PARA FORMAÇÃO DOCENTE: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA


William De Togni
Gertrud Muller

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.2602122119>

CAPÍTULO 10..... 102

CRIMES CONTRA A MULHER E AS POLÍTICAS PÚBLICAS COMO INSTRUMENTO DE COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO BRASIL

Iara de Sousa Alves
Leandro do Nascimento Rodrigues

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.26021221110>

CAPÍTULO 11 114

MANEJO ODONTOLÓGICO EM PACIENTES HIPERTENSOS

Helena Viriato de Alencar Vilar
Joana Machado Wan Der Maas
Diego Pinheiro dos Santos
Alana Lado da Silva
Marcela Cardoso Damasceno
Nilena Santos Araújo
Erika Costa da Silva
Isac Batista Nogueira
Isis Almeida Andrade
Marcos Pedroza Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.26021221111>

SOBRE A ORGANIZADORA..... 122

ÍNDICE REMISSIVO..... 123

IMPACTO DA COVID-19 NO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO: RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO E O ARTIGO 468 DA CLT

Data de aceite: 01/11/2021

Edgard Gonçalves da Costa

<http://lattes.cnpq.br/5575035885055610>

<https://orcid.org/0000-0001-6610-9007>

RESUMO: O presente trabalho investiga a possibilidade de responsabilização civil do Estado, em face de prejuízos trabalhistas provocados ao trabalhador, em virtude de alterações nas regras trabalhistas decorrentes do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em função da pandemia (Covid-19). O estudo é descritivo, com abordagem qualitativa. Metodologicamente fez-se uma exploração teórica do tema, com pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. Com a pandemia, discutiu-se a possibilidade de o Estado ser responsabilizado devido às alterações nas regras trabalhistas, com base no artigo 468, da CLT. Contudo, o STF, em decisão plenária, manteve inalterada a MP nº 936/2020, reconhecendo a validade dos acordos individuais que reduzem a jornada e suspendem os contratos de trabalho. Assim, conclui-se ser incabível a responsabilização civil do Estado no tocante às alterações nas regras trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Relação trabalhista. Covid-19. Responsabilidade civil do Estado.

IMPACT OF COVID-19 ON MATERIAL LABOR LAW: STATE CIVIL LIABILITY AND ARTICLE 468 OF THE CLT

ABSTRACT: This paper investigates the possibility

of civil accountability of the State, in view of labor losses caused to the worker, due to changes in labor rules resulting from the Emergency Program for the Maintenance of Employment and Income, due to the pandemic (Covid-19). The study is descriptive, with a qualitative approach. Methodologically, a theoretical exploration of the theme was made, with bibliographic, legislative and jurisprudential research. With the pandemic, the possibility of the State being held liable due to changes in labor rules, based on Article 468 of the CLT, was discussed. However, the Supreme Court, in a plenary decision, kept MP Nº 936/2020 unchanged, recognizing the validity of individual agreements that reduce the working day and suspend employment contracts. Thus, it is concluded that the civil liability of the State in relation to changes in labor rules is inconceivable.

KEYWORDS: Labor relationship. Covid-19. Civil Liability of the State.

INTRODUÇÃO

No exercício de suas funções, os serviços públicos são postos à disposição da população, implicando na possibilidade de responsabilização do Estado em virtude de atos lesivos praticados por aqueles que a representam, tendo a literatura discutido quanto ao tipo de responsabilização, se objetiva ou subjetiva. Pacificando o entendimento, o Supremo Tribunal Federal (STF), em 2005, no RE-409203/RS, admitiu que nos atos omissivos do Poder Público, aplica-se à teoria subjetiva (culpa ou dolo) quando da atribuição de

responsabilidade civil do Estado, sendo obrigatório o elemento da causalidade.

A responsabilidade civil compreende a obrigação de reparação quando ocorrer algum dano ou prejuízo patrimonial e, às vezes, moral, que uma pessoa vier a causar a outrem (AFONSO DA SILVA, 2006).

O presente estudo é descritivo, com abordagem qualitativa. A metodologia consistiu numa exploração teórica do tema, ancorando-se numa pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. Estabeleceu-se a seguinte pergunta de pesquisa: qual o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), quanto à possibilidade de responsabilização do Estado, em virtude de acordos individuais de trabalho que impliquem em supressão de direitos?

O objetivo geral do trabalho foi identificar a possibilidade de haver responsabilização civil do Estado, em função da alteração nas regras trabalhistas que tragam prejuízo aos trabalhadores. Foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a aplicabilidade de responsabilização civil do Estado em função do que dispõe o artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);
- b) Identificar as principais alterações nas regras trabalhistas, em face do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória (MP) nº 936/2020.
- c) Identificar se as alterações promovidas pela MP nº 936/2020 geram a responsabilidade civil do Estado.

O trabalho se estrutura em três seções: a primeira inclui a introdução, na qual foi apresentada uma visão geral do estudo realizado; a segunda seção traz o referencial teórico, enfocando os temas: conceito e funções do estado, responsabilidade civil do Estado, alterações nas relações de trabalho e, por fim, constitucionalidade dos acordos individuais de trabalho; e, a terceira seção consiste na apresentação das considerações finais da pesquisa.

REFERENCIAL TEÓRICO

Conceito e funções do Estado

O Estado é uma instituição com personalidade jurídica própria de Direito Público, que buscando amparo na Constituição, se organiza política, social e juridicamente, sendo o responsável pela organização e controle social, por ter o monopólio do uso da força. Por ser uma pessoa jurídica dotado de vontade própria, o Estado executa as funções administrativas utilizando-se de seus agentes públicos e de seus órgãos (DI PIETRO, 2019).

Não obstante, ser tipicamente do Poder Executivo, a função administrativa não há que ser confundida com a Administração Pública, pois os Poderes Legislativo e Judiciário também a exerce, atipicamente (CARVALHO FILHO, 2018). Tipicamente, a função

legislativa pertence ao Poder Legislativo, contudo, atipicamente, os demais Poderes a exercem. Assim, fazendo uso da prerrogativa de exercer a função legislativa, o Poder Executivo emitiu normativos, visando a estabelecer regramentos para o enfrentamento da calamidade pública provocada pela Covid-19.

A Constituição Federal de 1988, no seu capítulo VII, elege o critério orgânico para expressar a Administração Pública, que engloba tanto a Administração direta quanto a indireta dos entes federados (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), devendo ser observados os princípios esculpidos no artigo 37 (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência).

No exercício de suas funções, os serviços públicos são postos à disposição da população, implicando na possibilidade de responsabilização do Estado em virtude de atos lesivos praticados por aqueles que a representam, conforme se verá na sequência.

Responsabilidade Civil do Estado

A responsabilidade civil compreende a obrigação de reparação quando ocorrer algum dano ou prejuízo patrimonial e, às vezes, moral, que uma pessoa vier a causar a outrem. Contudo, no tocante à Administração Pública, prevaleceu no passado a ideia da irresponsabilidade desta em relação aos prejuízos causados pelos seus servidores, quando exercentes de suas funções públicas (AFONSO DA SILVA, 2006).

A Constituição de 1988, ao adotar o Estado Democrático de Direito, afastou de vez a ideia da irresponsabilidade estatal, equiparando a pessoa jurídica de direito público às de direito privado prestadoras de serviços públicos, nos termos de seu artigo 37, § 6º .

§ 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Superada a questão da possibilidade de responsabilização do Estado, discute-se na literatura se esta seria objetiva ou subjetiva (exige culpa ou dolo).

Conforme Afonso da Silva (2006), sendo mais técnica que as anteriores, a Constituição brasileira atual incluiu no campo da responsabilidade objetiva todas as pessoas que operam serviços públicos.

Os prestadores de serviço público (pessoas jurídicas de direito público e privado), por assumirem risco administrativo, em suas ações, estariam sujeitos à responsabilidade objetiva, desde que presentes os seguintes requisitos: ocorrência do dano; nexo de causalidade entre o dano e a ação ou omissão administrativa; e, ausência de causa excludente da responsabilidade estatal. Contudo, tal princípio não seria absoluto, admitindo o abrandamento e, até mesmo, a exclusão da responsabilidade civil do Estado, em hipóteses liberatórias, como o caso fortuito e a força maior (MORAES, 2012), ou quando comprovada a culpa concorrente do particular ou a sua culpa exclusiva, conforme entendimento do

Supremo Tribunal Federal (STF), no RDA, 150:263 (BULOS, 2017).

Não obstante, tais entendimentos, em 2005, no RE-409203/RS, cujo relator foi o Min. Carlos Velloso, nos atos omissivos do Poder Público, o STF passou a admitir a aplicabilidade da teoria subjetiva quando da atribuição de responsabilidade civil, o que exige o elemento dolo ou culpa, não se dispensando o elemento da causalidade. Tal entendimento já havia sido afirmado no RE 369820/RS (DJU, de 27.2.2004).

EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL DAS PESSOAS PÚBLICAS. ATO OMISSIVO DO PODER PÚBLICO: ESTUPRO PRATICADO POR APENADO FUGITIVO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA: CULPA PUBLICIZADA: FALHA DO SERVIÇO. C.F., art. 37, § 6º.

I. - Tratando-se de ato omissivo do poder público, a responsabilidade civil por tal ato é subjetiva, pelo que exige dolo ou culpa, esta numa de suas três vertentes, a negligência, a imperícia ou a imprudência, não sendo, entretanto, necessário individualizá-la, dado que pode ser atribuída ao serviço público, de forma genérica, a falta do serviço.

II. - A falha do serviço - faute du service dos franceses - não dispensa o requisito da causalidade, vale dizer, do nexo de causalidade entre a ação omissiva atribuída ao poder público e o dano causado a terceiro.

.
. .
.

(RE 409203/RS, de 7.6.2005, rel. Min. Carlos Velloso).

A responsabilidade civil do Estado dá-se por meio de comportamentos lícitos ou ilícitos, omissivos ou comissivos, cuja imputação de responsabilidade lhe sejam passíveis. No entanto, são necessários os elementos: conduta estatal lesiva (comissiva ou omissiva); o dano e o nexo de causalidade entre o comportamento estatal; e, o prejuízo experimentado pelo particular. Mas, a teoria objetiva na responsabilidade do Estado por omissão, torna-se impossível de ser aplicada, visto que Estado brasileiro não consegue responder por tudo que ocorre na sociedade, sendo razoável que o dever de indenizar seja provado quando rompido o nexo de causalidade (HECK, 2018).

Com a pandemia do Covid-19, passou a ser discutida a possibilidade de o Estado ser responsabilizado em virtude de alterações nas regras trabalhistas, particularmente, do artigo 468, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Algumas regras trabalhistas já haviam sido modificadas pela reforma promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conforme breves comentários apresentados a seguir.

Alterações nas relações de trabalho

Reforma Trabalhista

Antes de iniciar a análise das medidas adotadas para enfrentamento da calamidade provocada pela pandemia, é importante apontar que tendo entrado em vigor em novembro de 2017, a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, já havia provocado significativas alterações nas relações do trabalho, principalmente, ao dispor que convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a lei quando versarem sobre direitos previstos no artigo 611-A, da CLT, excetuando-se os direitos citados no artigo 611-B, da CLT, que são amparados pela Constituição.

Essa reforma, alterando, criando ou revogando artigos e parágrafos da CLT, provocou mudanças no funcionamento do mercado de trabalho, modificando o equilíbrio antes existente, que pendia para o lado mais frágil da relação, qual seja o trabalhador (CARVALHO, 2017).

Estado de Calamidade Pública

O Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, em virtude da Covid-19, reconheceu o estado de calamidade pública, a partir de pedido formulado pela Presidência da República, ensejando, na sequência, a edição das Medidas Provisórias (MP) nº 927 e nº 936, no ano de 2020.

As MPs têm vigência de 60 (sessenta) dias, contados de sua publicação, admitindo-se uma única prorrogação por igual período. Vencido esse prazo máximo de 120 de vigência, as MPs precisam ser convertidas em lei, conforme disposto no artigo 62, §§ 3º e 7º, da Constituição Federal.

Medida Provisória nº 927/2020

Por meio da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que foi revogada (teve vigência até 19/07/2020), foram adotadas medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, flexibilizando instrumentos previstos na legislação trabalhista, dentre elas a antecipação de férias, o banco de horas e o teletrabalho. Tais mudanças objetivaram preservar empregos e a redução dos impactos que a crise está causando nas organizações. Dentre outras medidas previstas no normativo, nos termos do artigo 2º, empregado e empregador poderiam celebrar acordos individuais escritos, para ser garantida a permanência no emprego e, uma vez respeitados direitos garantidos constitucionalmente, prevaleceriam acordos individuais, que teriam preponderância sobre instrumentos normativos, legais e negociais.

Ao analisar a constitucionalidade da MP nº 927, o STF entendeu que a exclusão da Covid como doença ocupacional prevista no artigo 29 da MP, fere dispositivos constitucionais

e não podia ser aplicada, por desproteger diversos trabalhadores. Da mesma forma, conforme a Corte Máxima, o artigo 31 também seria inconstitucional, no tocante às funções dos fiscais do trabalho. Os outros artigos foram mantidos.

Com a revogação da MP nº 927, passou a vigor a MP nº 936, de 1º abril de 2020, com eficácia prevista até 29/07/2020, sendo instituído o Programa Emergência de Manutenção do Emprego e da Renda e medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento da Covid-19, apresentados no próximo subitem.

Medida Provisória nº 936/2020

Por meio da MP nº 936, o governo federal destinou R\$51,6 bilhões para a execução do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, objetivando reduzir os impactos sociais relacionados à pandemia do Coronavírus, para empregados que tiveram jornada de trabalho reduzida ou o contrato de trabalho suspenso, por até 60 dias. A medida atinge trabalhadores de baixa renda e equivale ao seguro desemprego. A Medida Provisória, dentre outras questões, dispôs sobre a redução de jornada e de salário; e a suspensão do contrato de trabalho.

a) Redução de jornada e de salário

Para a redução da jornada, o cálculo proporcional para compensar o pagamento com esse novo benefício, poderá ser acumulado com ajuda de custo que o empregador der. A Medida Provisória nº 936 prevê três tipos de redução de salário e de jornada:

- i) 25% do rendimento, com o governo bancando 25% do seguro-desemprego;
- ii) 50%, com o governo pagando os 50% restantes;
- iii) 70%, com o governo complementando 70% do seguro-desemprego.

A redução de jornada preserva o valor do salário-hora de trabalho, limitando-se a 90 dias. As demais condições permanecem as mesmas para a suspensão dos contratos, ou seja, acordo individual escrito entre empregador e empregado, com proposta encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos e estabilidade no emprego até o dobro do período de redução.

b) Suspensão do contrato de trabalho

Havendo a suspensão do contrato de trabalho, esta não será base de cálculo de IR, FGTS e outras contribuições previdenciárias. Não estão abrangidos os empregados públicos, independente do ente empregador. Não há carência para se conceder o benefício, sendo esta uma obrigação do empregador.

A suspensão ocorrerá desde que o trabalhador tenha salário igual ou inferior a 3 mil reais, ou seja portador de curso superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes (R\$12.202,12) o limite de benefícios do Regime Geral de Previdência Social

(RGPS).

Caso o empregado não se enquadre nessa hipótese, a negociação será por meio de convenção ou acordo coletivo. Mas, se houver redução de jornada e salário em 25%, pode haver pacto individual.

Na suspensão, os trabalhadores passariam a receber o valor correspondente ao seguro desemprego, mais a ajuda adicional que o empregador poderia passar a dar.

b.1) Empresa com faturamento até 4,8 milhões de reais

A empresa que faturou no ano de 2019 até 4,8 milhões de reais poderia dispensar temporariamente os funcionários sem pagar nenhuma parte do salário. Situação em que o governo garantiria 100% do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito em caso de demissão.

Acordos individuais escritos ou coletivos poderiam ser aplicados para os empregados com salário mensal de até a R\$ 3.135,00, e para aqueles com diploma de nível superior e salário com valor igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (Art. 12).

b.2) Empresa com faturamento superior a 4,8 milhões de reais

Caso a receita bruta supere 4,8 milhões de reais, o contrato poderá ser suspenso, mas a empresa fica obrigada a pagar uma ajuda equivalente a 30% do salário do empregado. Nesse caso, o governo pagaria 70% do valor correspondente ao seguro desemprego.

b.3) Negociações coletivas

No caso de negociações coletivas, aprovadas em assembleias virtuais pelos sindicatos da categoria, a suspensão com complementação de renda se estenderia a todos os empregados da empresa. O governo deposita automaticamente o valor na conta do trabalhador assim que fosse notificado da negociação, dispensando-se o pedido do seguro desemprego por parte do empregado.

b.4) Garantia provisória do emprego

A MP nº 936 institui garantia provisória do emprego durante o período de suspensão e após o restabelecimento da jornada por período equivalente ao da suspensão. Ou seja, uma suspensão de dois meses garante uma estabilidade de quatro meses no emprego.

A MP nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, comentada brevemente na sequência.

Lei nº 14.020/2020

A Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 teve vigência imediata, sendo aplicável a todos os empregados privados, inclusive domésticos. Essa Lei manteve algumas disposições

trazidas pela MP nº 936 e trouxe outras questões antes não tratadas, garantindo a continuidade do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Art. 3º).

A Lei nº 14.020/2020 permitiu a redução da jornada de trabalho dos empregados, com redução proporcional dos salários, mas, mantendo-se o valor do salário hora, bem como previu a possibilidade de suspensão temporária dos contratos trabalhistas, mantendo as disposições propostas pela MP nº 936. A lei não se aplica a servidores e empregados públicos (Art. 3º, parágrafo único).

Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, que prorrogou os prazos para celebração dos acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais.

a) Redução de salário

Assim como a MP nº 936, a Lei nº 14.020/2020 permitiu que a jornada de trabalho fosse reduzida em três níveis, e, proporcionalmente, também o salário, mantendo-se o seu valor hora. O Governo garantiria o valor do benefício limitando-se a essas três faixas de redução, sendo elas de: 25%, 50% ou 70% (Art. 7º, III).

O limite máximo previsto para a redução da jornada e do salário era de 90 (noventa) dias (Art. 7º, *caput*), contudo, o artigo 2º do Decreto do Governo Federal nº 14.022/2020 prorrogou esse prazo para 120 (cento e vinte) dias e, permanecendo a necessidade de continuidade das medidas, novos decretos poderão estender tal prazo.

b) Suspensão do contrato de trabalho

Tanto na MP nº 936 quanto na Lei nº 14.020/2020 a suspensão até poderia se dar de forma fracionada, mas, com período mínimo de duração de 30 (trinta) dias. De acordo como artigo 8º, *caput*, da Lei, a suspensão pode ocorrer por até 60 (sessenta) dias, devendo ser mantida concessão de todos os benefícios habituais em razão do emprego (art. 8º, § 2º, I).

Contudo, o Decreto nº 10.422/2020 prorrogou o prazo de suspensão por até 120 (cento e vinte) dias, sendo admitidos períodos de suspensão fracionados, de forma sucessiva ou intercalada, desde que cada período de suspensão corresponda a no mínimo 10 dias (Art. 3º, parágrafo único).

O valor pago pelo empregador (no caso de redução da jornada ou a título de complementação para a suspensão do contrato), somado ao valor pago a título de benefício pelo Governo, corresponderá ao salário percebido pelo empregado, antes da adesão.

A partir da Lei 14.020/202, os acordos individuais podem ocorrer por qualquer meio físico ou eletrônico considerado eficaz (Art. 12, § 3º). Ademais, a redução proporcional de jornada e salário, bem com a suspensão temporária do contrato passou a ser estendida aos empregados aposentados. Contudo, conforme artigo 12, § 2º, o empregador deverá pagar ao empregado aposentado, como ajuda mensal, o valor mínimo correspondente ao que o

empregado receberia a título de Benefício Emergencial do artigo 6º, ao qual não tem direito.

b.1) Empresa com faturamento até 4,8 milhões de reais

Caso o empregador tenha obtido receita inferior a R\$4,8 milhões de reais no ano calendário 2019, permanecem as possibilidades previstas na MP nº 936.

Assim, valerão acordos individuais escritos para os empregados com salário mensal de até a R\$ 3.135,00, e para aqueles com diploma de nível superior e salário com valor igual ou superior a duas vezes o teto do INSS.

b.2) Empresa com faturamento superior a 4,8 milhões de reais

Caso a receita bruta supere 4,8 milhões de reais no ano de 2019, o contrato somente poderá ser suspenso se a empresa pagar uma ajuda mensal compensatória equivalente a 30% do salário do empregado, durante a suspensão temporária do contrato, observando-se o disposto no artigo 9º, da Lei nº 14.020/2020. Assim, o valor do benefício corresponderá a 70% do valor do seguro desemprego a que o empregado teria direito.

b.3) Negociações coletivas

Não houve alteração em relação à MP nº 936, sendo que a Lei nº 14.020/2020 permite negociais coletivas de trabalho (CCT e ACT), que inclusive estabeleçam percentuais de redução de jornada de trabalho e de salário diferentes dos previstos expressamente na Lei. Eventuais cláusulas conflitantes entre o acordo individual entre empregador e empregado e norma coletiva de trabalho observarão as regras contidas nos §§ 5º e 6º do art. 12, da Lei nº 14.020/2020, prevalecendo as regras estipuladas na negociação coletiva, salvo se as condições pactuadas no acordo individual forem mais favoráveis ao trabalhador.

b.4) Garantia provisória do emprego

Nos termos do artigo 10, da Lei nº 14.020/2020, foi assegurada a estabilidade no emprego durante a vigência das medidas adotadas em virtude a pandemia previstos no artigo 5º, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho. A dispensa sem justa causa durante o período de garantia de emprego implicará ao empregador ao pagamento de uma indenização em favor do empregado, além das parcelas rescisórias legalmente devidas, no importe de 50%, 70% ou 100%, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a, respectivamente, 25%, 50% e 70%. Hipóteses que não se aplicam no caso de pedido de demissão ou dispensa por justa causa (Art. 10, § 2º).

Conforme assinalado nas explicações feitas, as novas regras trabalhistas implementadas em virtude da Covid-19 trouxeram significativas alterações no direito material do trabalho.

Finalizada a breve apresentação das principais alterações promovidas nas relações

de trabalho, no próximo subitem, discorre-se sobre a constitucionalidade dos acordos individuais de trabalho.

Constitucionalidade dos acordos individuais de trabalho

Conforme dispõe o artigo 468, da CLT, as alterações de contrato individual de trabalho são lícitas desde que não tragam prejuízos para o empregado, sob pena de nulidade.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho 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.

Não obstante, a importância de medidas garantidoras do emprego promovidas, as mudanças nas regras trabalhistas ensejam alterações significativas no direito material do trabalho, gerando conflitos com a CLT e flagrante prejuízo para os trabalhadores.

A possibilidade de redução do salário prevista na MP nº 936 e na Lei nº 14.020/2020 afigura-se inconstitucional, uma vez que viola o artigo 7º, inciso VI, da Constituição que veda a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Certamente, o momento que vive a economia exige medidas que visem à manutenção do emprego, bem como a continuidade das empresas. Contudo, questionamentos futuros no âmbito judicial não são afastados, o que gerou e gera certa instabilidade jurídica e prudência/preocupação por parte dos gestores das organizações.

O Partido Político Rede Sustentabilidade ingressou com Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363, contra a MP nº 936, visando à suspensão da medida referente ao acordo individual de trabalho. Inicialmente, em relação aos acordos individuais, deferindo parcialmente a medida Cautelar, o relator Ministro Ricardo Lewandowski, em 06.06.2020, entendeu pela necessidade de comunicação aos sindicatos, almejando a deflagração de um acordo coletivo. Permanecendo silente o sindicato, o acordo individual seria válido.

Posteriormente, o STF, em sede Cautelar, no dia 17.04.2020, por maioria de votos, indeferiu a medida Cautelar, mantendo inalterada a MP nº 936, reconhecendo a validade imediata dos acordos individuais que reduzam a jornada e suspendam os contratos de trabalho, em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.

A justificativa da Corte assentou-se nas seguintes justificativas: deveria ser garantida a segurança jurídica; dificuldade de negociação coletiva; e restrição do STF, visto que a MP carecia de juízo político de admissibilidade junto ao Congresso.

Partindo-se da constatação que o STF considerou constitucional as alterações trabalhistas promovidas pela MP nº 936, devem ser entendidos como constitucionais as medidas esculpidas na Lei nº 14.020/2020, que reconhecem a validade imediata dos

acordos individuais que reduzam a jornada e suspendam os contratos de trabalho, em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.

Discorre-se a seguir sobre o cabimento da responsabilidade civil do Estado em função do que dispõe o artigo 468 da CLT.

Responsabilidade civil do Estado e o artigo 468 da CLT

Antes de ser abordada a questão da responsabilidade civil do Estado, oportuniza-se fazer uma diferenciação entre as situações previstas nos artigos 468 e 486, da CLT.

O artigo 468, *caput*, da CLT consagra o princípio da inalterabilidade contratual, particularmente, quando mudanças resultarem, direta ou indiretamente, em prejuízos para o trabalhador. Alterações contratuais não lesivas ao empregado podem ser implementadas, haja vista o poder diretivo do empregador quanto à melhor maneira de gerir o seu negócio. Ademais, negociações coletivas podem permitir que cláusulas contratuais sejam flexibilizadas. Nestes casos, as alterações nos contratos de trabalho não são provocadas por eventos externos oriundos de atos unilaterais do poder público.

Por sua vez, o artigo 486, *caput*, da CLT refere-se à hipótese em que o ente governamental, em virtude de alguma ação (ato, lei ou resolução), impossibilita a continuidade da atividade empresarial, provocando a não continuidade temporária ou definitiva do trabalho. Neste caso, a paralisação altera a dinâmica do trabalho, sendo provocada por um ato unilateral da autoridade governamental. A descontinuidade das operações empresariais ocorre, portanto, por um ato público que se constitui no chamado fato do príncipe, o que enseja a possibilidade de responsabilização de pagamento de indenização por parte do ente público ao empregador.

Porém, a COVID-19 sendo uma hipótese de caso fortuito ou força maior permitiria que fosse afastado o nexo de causalidade. Assim, não se identificariam os elementos ensejadores da responsabilização civil estatal, uma vez que não há relação direta entre o dano provocado (paralisação das atividades empresariais) e o nexo causal, impossibilitando que o Estado seja apontado como o responsável pela descontinuidade das atividades laborativas. Nesta situação, o fato do príncipe não é caracterizado.

Conforme demonstrado anteriormente, não obstante a Constituição Federal incluir no campo da responsabilidade objetiva todas as pessoas que operam serviços públicos, haveria a exclusão de tal responsabilidade no caso de força maior. Por outro lado, nos atos omissivos do Poder Público, o STF admite a aplicabilidade da teoria subjetiva quando da atribuição de responsabilidade civil do Estado. Porém, tais responsabilizações (objetiva e subjetiva) referem-se à atuação do Estado em sua função de prestador de serviços à sociedade, não guardando relação com a sua função regulativa.

Por outro lado, a CLT prevê a força maior no capítulo VIII. Porém, no artigo 501, *caput*, a referência a tal instituto é feita em relação a eventos inevitáveis, alheios à vontade

do empregador, e para o qual este não tenha concorrido direta ou indiretamente (BRASIL, 1943).

Na ocorrência de desastres naturais, o caso fortuito ou a força maior são de grande importância para o esclarecimento das relações obrigacionais. Contudo, em tempos da pandemia do Coronavírus, pode-se pensar em uma eventual demanda de responsabilidade civil, baseada na omissão antijurídica do Estado (ex. a não disponibilização de equipamento de saúde). Em outras relações obrigacionais, por sua vez, pode não se verificar qualquer relação com a pandemia da COVID-19. O entendimento do caso fortuito ou de força maior como excludente da causalidade, atrela-se ao elemento da exterioridade (SILVA, 2020).

Santos, Santos e Diniz (2020) concordam com a afirmação de que o caso fortuito ou a força maior advém de fatos externos, mas, estabelecem como seus critérios, além da exterioridade, a inevitabilidade e a necessidade.

A Lei nº 14.020/2020 em seu artigo 29 expressamente dispõe que o art. 486 da CLT não pode ser invocado em razão de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento da pandemia causada pela COVID-19. Afasta-se, também, a possibilidade de ser invocado o chamado fato do príncipe, não sendo cabíveis indenizações em virtude de paralisação temporária ou definitiva do trabalho. A própria MP nº 927, em seu artigo 1º, parágrafo único, reconhece, para fins trabalhistas, que as medidas por ela adotadas se encaixam na hipótese de força maior.

As medidas trabalhistas excepcionais decorrentes da calamidade pública provocada pela pandemia de Covid-19 apresentam-se como respostas a eventos externos, para os quais o Estado brasileiro não contribuiu para a sua ocorrência, sendo, portanto, um caso de força maior, e que não tem relação com as atividades estatais, afastando qualquer possibilidade de responsabilização civil estatal em face do artigo 468, da CLT, mesmo porque, o STF entendeu como aplicável em sua integralidade a MP nº 936, reconhecendo, inclusive, a validade de acordos individuais de trabalho que reduzam salário ou suspendam os contratos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Juridicamente reconhece-se a possibilidade de responsabilização, tanto objetiva, quanto subjetiva do Estado, mas, de forma não absoluta, haja vista, a excludente de responsabilidade em função de eventos provocados por força maior, para os quais não teria concorrido o Poder Público. Contudo, o STF admitiu que nos atos omissivos do Poder Público, aplica-se a teoria subjetiva quando da atribuição de responsabilidade civil do Estado.

Com a pandemia provocada pelo Covid-19 foram estabelecidas medidas excepcionais, que promoveram alterações nas regras trabalhistas, em virtude da

calamidade pública, prevendo-se a possibilidade de acordos individuais para a manutenção do emprego, em face do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória (MP) nº 936/2000.

A CLT em seu artigo 468 considera nulas as alterações nos contratos individuais de trabalho que geram prejuízos ao empregado. Porém, em virtude de a pandemia ter se resultado de evento externo à vontade do Estado, aplica-se o instituto da força maior. A própria MP nº 927, em seu artigo 1º, parágrafo único, reconhece, para fins trabalhistas, que as medidas por ela adotadas se encaixam na hipótese de força maior.

Assim, respondendo-se à pergunta da pesquisa, em relação ao entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), quanto à possibilidade de responsabilização do Estado, em virtude de acordos individuais de trabalho que impliquem em supressão de direitos, ao analisar a MP nº 936/2020, o STF entendeu pela aplicabilidade desses acordos, considerando-os constitucionais.

Em decorrência do coronavírus estabeleceram-se alterações nas regras trabalhistas, cujas principais foram apresentadas no referencial teórico, destacando-se a possibilidade de acordos individuais serem estabelecidos entre empregador e empregado, mesmo que estes impliquem na redução de salário e na suspensão dos contratos de trabalho. Portanto, afasta-se a obrigatoriedade de aval dos sindicatos para celebração de tais acordos. Identificou-se que as alterações promovidas pela MP nº 936/2020 não geram qualquer possibilidade de responsabilidade civil do Estado, particularmente, em face do artigo 468, da CLT.

A Lei nº 14.020/2020 em seu artigo 29 dispõe que o art. 486 da CLT não pode ser invocado, afastando-se a possibilidade de ser arguido o chamado fato do príncipe, não sendo cabíveis indenizações em virtude de paralisação temporária ou definitiva do trabalho por ato de qualquer ente federal, necessários para enfrentamento da Covid-19.

REFERÊNCIAS

AFONSO DA SILVA, José. **Curso de direito constitucional positivo**. 26. ed., atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

BRASIL, República Federativa do. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 mar. 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 de jul. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Lei nº 14.020, de 6 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 nov. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm#view. Acesso em: 24 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Medida Provisória nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1 abr. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Supremo Tribunal Federal. Rio Grande do Sul: Relator Ministro Carlos Velloso. **Recurso Extraordinário 409203**. 7 jun. 2005. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo391.htm>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Supremo Tribunal Federal. Distrito Federal: Relator Ministro Ricardo Lewandowski. **Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363**. 6 abr. 2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI6363.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2021.

BRASIL, República Federativa do. Supremo Tribunal Federal. Distrito Federal: Sessão Plenária Extraordinária - Julgamento por videoconferência sobre possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia (Medida Cautelar ADIN 6.363). 17 abr. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=>. Acesso em: 23 jun. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. *In*: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, ano 23, n. 63, out. 2017, p. 81-94. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em: 23 jun. 2021.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 32. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

HECK, Fernando. Responsabilidade civil do estado: conduta omissiva. **Revista Eletrônica Acervo Científico**, v. 1, 8 nov. 2018, p. 43-48. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/cientifico/article/view/12>. Acesso em: 23 jun. 2021.

SANTOS, Caroline Silva Arize; SANTOS, Maria Victoria Gallo; DINIZ, Ana Paola Santos Machado. Impactos da pandemia da covid-19 nas relações contratuais à luz dos institutos da força maior e da onerosidade excessiva. *In: Covid-19 e o direito na Bahia: estudos da comunidade da UNEB em homenagem à memória de Ruivaldo Macedo Costa. Direito Levado a Sério*, Bahia, 2020, p. 56-86. Disponível em: <https://portal.uneb.br/noticias/wp-content/uploads/sites/2/2020/07/Covid-19-e-o-Direito-na-Bahia-ISBN-Covid-19-e-o-Direito-na-Bahia-ISBN-978-65-87020-01-3.pdf#page=56>. Acesso em: 24 jun. 2021.

SILVA, Rafael Peteffi da. Caso fortuito ou de força maior: principais delineamentos dogmáticos e conexões com a pandemia do coronavírus. **Revista IBERC**, Belo Horizonte, v. 3, n.2, p. 220-240, maio/ago. 2020. <https://revistaiberc.responsabilidadecivil.org/iberc/article/view/121/95>. Acesso em: 24 jun. 2021

ÍNDICE REMISSIVO

A

Abandono infantojuvenil 1, 2, 3, 5, 7

Acidente Vascular Cerebral 85, 86, 88, 90, 93, 122

Anestésico 119

Atenção primária à saúde 33, 41, 55, 56, 57, 58, 65, 69

Autonomia moral 9, 18, 19, 20

C

Carta Magna 3, 7, 25, 27, 29

Cirurgião-dentista 114, 115, 116, 120

Configurações familiares 33, 38, 41

Consolidação das Leis do Trabalho 71, 73, 83

Constituição Federal 3, 11, 16, 26, 27, 30, 31, 33, 72, 74, 80, 112

Controle inibitório 9, 15

Covid-19 70, 72, 73, 74, 75, 78, 80, 81, 82, 84

D

Desenvolvimento humano 9, 17, 25, 27, 28, 30, 122

Direito à saúde 24, 26, 27, 30, 51

Direitos humanos 1, 2, 3, 7, 8, 13, 31, 110, 111

Doenças cerebrovasculares 86, 88, 90, 94

E

Enfermagem 8, 37, 38, 40, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 85, 92, 93, 99, 100

Estatuto da criança e do adolescente 1, 2, 3, 4, 7, 8, 12, 21, 25, 27, 30, 31

Estratégia saúde da família 55, 57, 58, 60, 64, 65, 68

H

Hemorrágico 88, 89, 90

Hiperplasia 116, 117, 120

Hipertensão arterial 61, 64, 90, 92, 114, 115, 120, 121

Hipossalivação 117

Hospitalar 86, 87, 89, 90, 92, 93, 122

I

Idosos 40, 57, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 93

Integralidade 26, 41, 44, 49, 51, 54, 55, 57, 59, 60, 62, 65, 66, 67, 68, 81

Interprofissionalidade 33, 34, 35, 36, 38, 41

Isquêmico 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93

L

Longitudinalidade 57, 59, 60, 62, 65, 66, 67

M

Maioridade penal 9, 10, 11, 12, 13, 14, 20

Maturação 10, 14, 15, 16, 18, 20

Medida provisória 71, 74, 75, 82, 83

Monitoria 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101

N

Negligência 3, 16, 20, 73

P

Parasitologia 95, 96, 97, 98, 100, 101

Pastoral da Criança 43, 44, 45, 47, 48, 50, 51, 54, 55

Pesquisa-ação 57, 60, 63, 68

Práticas alternativas 43, 47

Promoção da saúde 30, 31, 33, 35, 36, 44, 48, 55, 62, 65, 67, 68

Proteção integral 4, 8, 12, 13, 25, 50

R

Reforma trabalhista 74, 83

Responsabilidade civil do Estado 70, 72, 80, 84

S

Saúde bucal 65, 115, 116

Saúde mental 15, 28, 33, 37, 40, 42

Sistema Único de Saúde 26, 27, 30, 85, 93

T

Trombólise 87, 89, 91, 92

U

Unidade básica de saúde 37, 42, 45, 53, 55, 60

V


Vínculo 3, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 58, 65, 66, 67, 69


Violência 3, 8, 9, 13, 15, 16, 28, 32, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113


Vulnerabilidade 3, 4, 15, 16, 20, 25, 26, 27, 29, 30, 61, 62, 64, 65



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 


www.facebook.com/atenaeditora.com.br 





INTERSECÇÕES ENTRE SAÚDE, EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS: Da pesquisa às políticas públicas



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



INTERSECÇÕES ENTRE SAÚDE, EDUCAÇÃO E DIREITOS HUMANOS: Da pesquisa às políticas públicas