



**FACULDADE DE INHUMAS
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE INHUMAS**

CURSO DE DIREITO

LAISA ABADIA DE CARVALHO BALDUINO

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS TRABALHADORES
ASSALARIADOS: consequências econômicas e sociais**

**INHUMAS-GO
2021**

LAISA ABADIA DE CARVALHO BALDUINO

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS TRABALHADORES
ASSALARIADOS: consequências econômicas e sociais**

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor (a) orientador (a): Profº Especialista Anadir Dias Correa Junior.

**INHUMAS – GO
2021**

LAISA ABADIA DE CARVALHO BALDUINO

**IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 NOS TRABALHADORES
ASSALARIADOS: consequências econômicas e sociais**

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DA ALUNA

Monografia apresentada ao Curso de Direito, da Faculdade de Inhumas (FACMAIS) como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Inhumas, 15 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Profº Especialista Anadir Dias Correa Junior – FacMais
(Orientador e presidente)

Profº Especialista Ivan Darley de Oliveira Sousa – FacMais
(Membro)

Dedico esta monografia em especial a Deus, que esteve ao meu lado todo o momento.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, sem ele não teria conseguido a conclusão deste trabalho.

Aos familiares e amigos que mesmo distante tiveram a compreensão necessária, nesses dias de dedicação para desenvolver o trabalho.

Ao orientador Anadir, por ter aceitado o convite de ser meu orientador, e por ter me acompanhado no desenvolvimento do trabalho, visto que sua orientação foi essencial para ter uma melhor compreensão do tema.

Aos professores (as) do curso de Direito que me forneceram bases necessárias para a realização deste trabalho, agradeço com profunda admiração pelo vosso profissionalismo. Agradeço em especial ao professor Baloi em memória, que teve um marco na minha vida, por seus ensinamentos.

Aos colegas de curso de Direito que estive ao meu lado nesses anos, compartilhando e trocando conhecimentos.

*“É na crise que nascem as
invenções, os descobrimentos,
e as grandes estratégias.
Quem supera a crise, supera a
si mesmo”.*

(Albert Einstein).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BEm - Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil.

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

DOU - Diário Oficial da União.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.

LER - Lesão por esforço repetitivo.

MP - Medida Provisória.

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

STF - Supremo Tribunal Federal.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo realizar uma análise sobre os impactos da covid-19, um vírus que foi descoberto na cidade de Wuhan na China, que teve uma rápida proliferação no mundo. Com a proliferação do vírus a economia foi diretamente atingida, indiretamente muitas pessoas ficaram em situações de risco econômico. A metodologia consiste em pesquisa bibliográfica, realizada a partir de levantamento de informações e conhecimentos acerca de um fato novo a partir de diferentes materiais bibliográficos publicados, consistindo em estratégias de enfrentamento para minimizar os impactos econômicos. Com o desequilíbrio da economia provocado pelos reflexos da covid-19, fez com que o Governo Federal preparasse uma série de medidas para tentar minimizar os efeitos da propagação e seus reflexos gerados na saúde, na economia e sociais. Portanto, percebeu-se que foram traçadas alternativas para manter a economia aquecida com medidas provisórias, principalmente para a garantia de renda ao trabalhador no enfrentamento da pandemia. Contudo, considerando que este estudo contribui para as pessoas que pretendem compreender os impactos que um vírus provocou na vida do trabalhador e que através de Medidas Provisórias e Decretos, houve a possibilidade de flexibilização das normas já positivadas nas legislações existentes para abrandar os impactos incalculáveis provocados pela pandemia da covid-19.

Palavras-chave: Covid-19. Trabalhador. Economia.

ABSTRACT

This research aimed to carry out an analysis of the impacts of covid-19, a virus that was discovered in the city of Wuhan, China, which had a rapid proliferation in the world. With the proliferation of the virus the economy was directly affected, indirectly many people were in situations of economic risk. The methodology consists of bibliographic research, carried out from a survey of information and knowledge about a new fact from different published bibliographic materials, consisting of coping strategies to minimize economic impacts. With the economic imbalance caused by the reflexes of covid-19, it made the Federal Government to prepare a series of measures to try to minimize the effects of propagation and its reflexes generated in health, in the economy and in society. Therefore, it was noticed that alternatives were devised to keep the economy heated with provisional measures, mainly to guarantee income to the worker in the fight against the pandemic. However, it concludes that this study contributes to people who want to understand the impacts that a virus caused in the worker's life and that through Provisional Measures and Decrees, there was the possibility of flexibilization of the norms already established in the existing legislation to mitigate the incalculable impacts caused. by the covid-19 pandemic.

Keywords: Covid-19. Worker. Economy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 COVID-19 X TRABALHADOR	12
1.1 IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA OS TRABALHADORES ASSALARIADOS	13
1.2 IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
1.2.1 férias individuais e coletivas	15
1.2.2 licença remunerada	18
1.2.3 suspensão do contrato, redução de jornada e de salário	21
1.2.4 trabalho em home office	24
1.2.5 Impactos da pandemia nas empresas do Brasil	27
2 DESAFIOS SOCIAIS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19	30
2.1 Impactos na saúde mental do trabalhador	31
2.1.1 Aumento da violência doméstica durante a pandemia	32
2.2 Diminuição salarial do trabalhador em tempos de covid	34
3 IMPACTOS ECONÔMICOS DA COVID-19	35
3.1 CONSEQUÊNCIAS ECONÔMICAS	37
3.1.1 Políticas públicas voltadas para o incentivo de emprego e renda	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

O presente tema apresenta bastante relevância, devido aos impactos na sociedade e na economia brasileira, sendo que nos últimos tempos tem desencadeado um crescimento alarmante e desproporcional do desemprego, aumentando significativamente o nível de desempregados no Brasil.

O intuito do trabalho consiste em apresentar os impactos da pandemia da covid-19 nos trabalhadores assalariados, sendo este um processo que provocou o desaquecimento da economia Brasileira e que desencadeou diversos problemas econômicos e sociais, pois, estes reflexos foram impactantes para os trabalhadores que muitos perderam seus empregos.

A metodologia consiste em pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir de levantamentos de informações e conhecimentos de diferentes materiais bibliográficos publicados. Os referenciais teóricos que nos darão pistas da temática, serão construídos com base nas leituras de: POSSÍDIO, 2020; ALMEIDA, 2020; VASCONCELLOS, 2012; MARTINS, 2012; PEDROSA, 2021; GONÇALVES, 2017; publicações nos sites do IPEA; IBGE, SENADO FEDERAL, dentre outros que permitiram perceber um viés da análise que procura evidenciar os impactos, sociais, econômicos e políticos causados pela covid-19.

Portanto, para tal a pesquisa foi dividida em três capítulos sendo no primeiro capítulo será discutido sobre os impactos da pandemia nas relações de trabalho, trazendo em discussão assuntos relacionados as férias, suspensão do contrato de trabalho, redução de jornada de trabalho, redução de salário, sobre o trabalho em home office e impactos da pandemia nas empresas do Brasil.

No segundo capítulo, serão apresentados os desafios sociais que os trabalhadores enfrentam na pandemia da covid-19, e seus reflexos que tiveram impactos na saúde mental. Neste capítulo também será abordado o assunto do aumento da violência doméstica durante a pandemia, devido ao isolamento social, sendo também abordado a diminuição do salário do trabalhador.

Ainda, no último capítulo será indagado os impactos econômicos da covid-19 e a importância das políticas públicas voltadas para o incentivo de emprego e renda.

Sendo assim, o estudo visa contribuir positivamente com o tema no mundo jurídico e econômico simultaneamente, percorrendo sobre impactos da pandemia da

covid-19 no Brasil e no mundo, em especial compreender os impactos causados na vida do trabalhador.

Assim, as expectativas de recuperação da economia mundial depois de tantos meses conturbados pelos impactos da covid-19, que refletiu não apenas na oferta de produção de bens e serviços, mas também a demanda de consumo e investimento.

Contudo, é de suma importância ter políticas públicas coesas, voltadas para manter a economia ativa, diminuindo a curto prazo os impactos ferozes da diminuição das atividades econômicas, mantendo a economia e as relações de trabalho.

1 COVID-19 X TRABALHADOR

Este capítulo versa sobre uma breve abordagem da origem da pandemia covid-19, também conhecido como novo coronavírus (SARS - CoV-2), um vírus que trouxe mudanças na população brasileira e no mundo inteiro, afetando assim todas as classes sociais. Sendo assim, ocorreram impactos na área social e principalmente na economia, impulsionando a transformação de vários setores a se adaptarem ao novo contexto social.

Entretanto, o vírus foi descoberto na cidade de Wuhan na China, com uma população de 11 milhões de habitantes, portanto em um período bastante rápido o vírus se espalhou por todo o mundo.

Possídio (2020, p. 24), relata que “Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) classificou a disseminação do Coronavírus como uma pandemia, com a indicação de contágio de mais de 118 mil pessoas em 114 países”.

Com a chegada do vírus no Brasil, houve controvérsias em relação às medidas de contenção do vírus, sem consenso entre os governos Federal, Estadual e Municipal, o STF decidiu que os Estados e Municípios ficariam com a gestão dessa crise sanitária, bem como qual seria a medida mais eficaz a ser aplicada, sendo que a União se responsabilizaria apenas com os repasses financeiros aos outros entes públicos. Os governos Estaduais e Municipais optaram pelo lockdown (fechamento total do comércio), no intuito de diminuir a circulação de pessoas e evitar a propagação do vírus.

As medidas adotadas geraram reflexos imediatos e mediatos ao complexo das relações com a população, a situação geral brasileira ficou bastante complexa, visto que a complicação do quadro de saúde dos contaminados pode levar a morte e os inúmeros casos podem levar ao colapso do sistema de saúde do país, devido à rápida proliferação do vírus e o país não contar com leitos hospitalares suficientes para atender toda a demanda.

Entretanto, na tentativa de minimizar os riscos para os empreendedores (empregadores como um todo) e trabalhadores, muitas dúvidas começaram a surgir quanto aos limites permitidos na legislação trabalhista para a flexibilização de direitos. (Possídio 2020, pág. 29).

Com a proliferação do vírus, a economia foi rapidamente atingida, indiretamente, muitas pessoas ficaram em situações de risco econômico, a

insegurança no mercado de trabalho devido ao fechamento do comércio provocou o desconforto do empregador na permanência da manutenção de suas atividades ou criação de novas vagas em virtude de estar em uma zona desfavorável e incerta.

O desaquecimento gradativo da economia com as publicações dos Decretos de fechamento dos comércios, indústrias e prestadores de serviços, gerou a insegurança nos investimentos previstos para o ano. Ocorre que, com essas mudanças levaram os empregadores a tomarem medidas drásticas de contenção de gastos, seja por diminuição na aquisição de matéria prima ou na contratação de mão de obra.

Conforme os índices de contaminação e preenchimento dos leitos de UTIs foram aumentando, essa situação piorou ainda mais.

O desequilíbrio da economia, provocado pelos reflexos da covid-19, fez com que o Governo Federal preparasse uma série de medidas para tentar minimizar os efeitos da propagação da doença. Ainda buscou manter a economia aquecida com medidas provisórias, entre elas, a garantia de renda ao trabalhador no enfrentamento da pandemia (MP do BEm).

Com a pandemia é notório o tamanho dos impactos gerados na saúde, na economia e também impactos sociais que passaram a ser uma preocupação para a população de forma geral. Será abordado nos próximos capítulos, diversas situações do Governo Federal na tentativa de frear os efeitos devastadores dessa crise nas relações de trabalho com o objetivo de auxiliar as empresas e seus trabalhadores a superar os impactos provocados pela pandemia.

1.1 - IMPACTOS DA PANDEMIA DA COVID-19 PARA OS TRABALHADORES ASSALARIADOS

O trabalho formal é uma atividade oficialmente regulamentada pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), onde o profissional exerce suas atividades laborais pela qual foi contratado por uma empresa ou pessoa física por período determinado ou indeterminado, conforme os artigos 442 em diante da CLT.

Os trabalhadores recebem um salário fixo, bem como têm direitos e deveres enquanto prestam serviços para seus empregadores, podendo contar com a proteção e amparo das leis trabalhistas. Englobando entre elas o

seguro-desemprego, auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade, férias remuneradas, 13º salário, aposentadoria, dentre outras.

Com a vasta disseminação do covid-19 pelo Brasil, muitos trabalhadores perderam seus empregos, devido ao grande impacto causado na saúde, na educação, na cultura, na política e principalmente na economia. Fazendo com que o mercado se desestabilizasse com a crise sanitária. Sendo assim, esses impactos têm sido bastante discutidos, visto que a pandemia da covid-19 agudizou as dimensões de escassez de acesso ao trabalho formal e a manutenção dos mesmos.

A pandemia da covid-19 afetou de forma imediata toda a classe trabalhadora do mundo. No caso brasileiro, o mercado de trabalho durante a crise sanitária, teve complicações das relações de trabalho no âmbito primário da economia, com a redução drástica da venda, produção e prestação de serviços direta ao consumidor na forma presencial.

O impacto na economia pela covid-19 fez com que os empregadores demitissem e reduzissem salários dos seus funcionários devido a crise sanitária, com essa mudança o padrão de vida do trabalhador foi afetado, causando impactos em suas relações de trabalho ficando na zona de vulnerabilidade.

1.2 IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme explicitado no capítulo anterior dos impactos da pandemia da covid-19 para os trabalhadores assalariados, no contexto das relações de trabalho, muitas dúvidas surgiram a respeito dos direitos e deveres nas relações trabalhistas.

A pandemia provocou desafios devido à situação de “Força Maior” que levou à instauração de regimes jurídicos provisórios e urgentes, com o objetivo de abrandar os impactos incalculáveis provocados pela pandemia da covid-19. Através de Medidas Provisórias e Decretos, houve a possibilidade de flexibilização das normas já positivadas nas legislações existentes, tais como: teletrabalho, redução de jornada de trabalho e suspensão de contrato de trabalho.

Diante desse contexto social, foi promulgada a medida provisória 927/2020 pelo presidente da República com o objetivo de assegurar direitos trabalhistas, para o enfrentamento do Estado de calamidade pública em decorrência da covid-19.

Em uma redação publicada em 15/04/2020 no Agência Senado fala que o “Governo já editou 28 MPs relacionadas à pandemia de coronavírus”, estas

destinadas ao combate da epidemia do coronavírus. Assim, 11 dessas abrem créditos extraordinários para o enfrentamento da pandemia e de seus impactos na economia.

Portanto, será apresentado algumas MPs que foram desenvolvidas com o objetivo de reduzir os impactos da pandemia da covid-19 no mercado de trabalho, com o intuito de preservar os trabalhadores e as empresas empregadoras.

1.2.1 FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Às férias são momentos para o trabalhador descansar, recuperar suas energias, ter um tempo para o lazer com a família e amigos, momento para conhecer lugares diferentes.

Nos ditames da Constituição Federal de 1988, no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, está o artigo 6º que expõe: "São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição". Direitos relacionados na Constituição Federal que são o mínimo para que o ser humano tenha dignidades no convívio social.

Portanto as férias constituem um período de descanso, no qual além de revigorar suas energias, tem a oportunidade de desenvolver sua vida além do trabalho, seja sob o aspecto social ou político.

Existem vários descansos que ocorrem no curso do contrato de trabalho. Há descansos, dentro da jornada, de 15 minutos a duas horas. Existem descansos, entre uma jornada e outra de 11 horas. Temos o descanso semanal remunerado, de preferência aos domingos. Por fim, existe um descanso mais longo, que são as férias (MARTINS, 2012, p. 591).

O direito às férias é um dos direitos Constitucionais dos trabalhadores, conforme explícito no art. 7º da CRFB:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

Ainda no artigo 129 da CLT está explicitado que todo trabalhador tem direito a um período de férias, sem que haja prejuízo de sua remuneração também o artigo 130 da CLT aduz que a cada 12 meses trabalhados, o trabalhador adquire o direito de tirar o período de férias, no qual denominado como aquisitivo, que é contado à partir da data de admissão do trabalhador, sendo seguido pelo artigo 134 do mesmo diploma onde lhe é direito gozar desse período chamado concessivo que são os 12 meses posteriores que o empregador deve conceder até 30 dias de férias sem que haja prejuízo em sua remuneração. Caso ocorra de não haver sido concedidas no período de fruição, o empregador terá obrigatoriamente que remunerá-las em dobro. Conforme expresso no art. 137 da CLT: “Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração”.

Com a reforma trabalhista em 2017, o período de férias teve ajustes e passou a ter a possibilidade de dividi-lo em até 03 vezes, sendo que uma não poderá ser inferior a 14 dias ocorridos e os outros não inferiores a 5 dias corridos.

Sendo também que o aviso das férias deve ser apresentado por escrito para o trabalhador com no mínimo 30 (trinta dias) de antecedência da data do gozo das mesmas.

Portanto, no início do período da pandemia em 2020 o Presidente em suas atribuições, conforme previsto no artigo 62º da Constituição Federal, publicou a Medida Provisória de nº 927/2020, com o intuito de flexibilizar as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de emergência de saúde pública.

Não obstante, com a continuidade da pandemia, reeditaram a medida provisória para a 1.046/2021 publicada no DOU de 28/04/2021 e se assemelham a MP 927/2020. A seguir será discorrido sobre as medidas publicadas com esse objetivo.

Assim, na MP 927/2020 em seu capítulo III “DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS”, no seu artigo 6º dispõe que o empregador terá o prazo mínimo de 48 horas para informar sobre as férias para o empregado, inclusive a possibilidade da comunicação por meios eletrônicos. Essa MP foi derogada pela MP 1.046/2021.

Em paralelo com a CLT em seu artigo 145º, as férias têm que ser comunicadas para o empregado no prazo mínimo de 30 dias de antecedência ao período de gozo e esta deverá ser por escrito.

Logo, no parágrafo 1º do artigo 5º da MP de 1.046/2021, dispõe que:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

Ainda, que as férias poderão ser negociadas, mesmo que o trabalhador não tenha cumprido um ano de serviço, como determina a lei. “§ 2º Empregado e empregador poderão, adicionalmente, negociar a antecipação de períodos futuros de férias por meio de acordo individual escrito”.

Bem como trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus terão a prioridade para a antecipação das férias: “§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV”.

Neste rol de dispositivos que flexibilizam as regras da legislação trabalhista temporariamente, o texto citado anteriormente tem o objetivo de assegurar a preservação do emprego.

Contudo, em paralelo com o artigo 134 da CLT, as férias serão concedidas pelo empregador em um só período nos 12 (doze) meses subsequentes à data no qual o empregado adquiriu o direito às férias. Também, no parágrafo 1º exemplifica que há possibilidade de parcelamento das férias em até 3 (três) vezes, sendo que uma delas não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e as demais não poderão ser inferior a 5 (cinco) dias a cada um.

Portanto, no artigo 145 da CLT que corresponde ao pagamento das férias, é devido sua quitação com no mínimo de 2 (dois) dias de antecedência da data do respectivo período do gozo.

Já com a MP 1.046/2021 possibilita que o adicional de um terço relativo a férias poderá ser postergado até a data natalina.

Art. 7º O adicional de um terço relativo às férias concedidas durante o período a que se refere o art. 1º poderá ser pago após a sua concessão, a critério do empregador, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Viabilizou para o empregador realizar o pagamento das férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias.

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplica o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. (MP 1.046/2021).

As férias coletivas, ao contrário das individuais, são impostas aos trabalhadores, mas por necessidade dos empregadores, normalmente em situações de excesso de produção ou por diminuição da demanda de produção. Pode ocorrer de ser concedida para empregados recém-contratados. (Possídio 2020, p.85).

Por conseguinte, a MP 1.046/2021 também simplificou as férias coletivas, sendo que podem ser concedidas de forma simultânea a todos os trabalhadores de uma empresa ou também a um único departamento. Conforme previsto em seus artigos 11 e 12:

Art. 11. O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias.

Art. 12. O disposto no § 1º do art. 5º, no art. 7º, no art. 8º, no art. 9º e no parágrafo único do art. 10 aplica-se às férias coletivas.

Contudo, a pandemia trouxe medo e incerteza para a população brasileira e também para o mundo todo, para os trabalhadores esse medo ainda é maior, pois, correm o risco de perder seus empregos ou também dos empregadores terem que fechar as portas de seus negócios. Com essas situações e para ajudar tanto os trabalhadores como os empregadores a manter a economia, foram promulgadas MPs, que como explicitado anteriormente nas diversas situações para a contenção do coronavírus e para evitar o desemprego em massa.

1.2.2 LICENÇA REMUNERADA

Como visto, a pandemia se alastrou para o mundo todo e com isso surgiu uma série de dúvidas no âmbito trabalhista. Sendo a licença remunerada uma das mais recorrentes nesse período.

A maioria das empresas não conseguiu adaptar-se ao trabalho em home office. Ocorreu também de milhares de empregados terem sido infectados e que foi de extrema urgência serem isolados, para não ocorrer transmissão do vírus para os outros trabalhadores.

No entanto, em uma breve abordagem no que consiste a licença remunerada, esta corresponde ao direito trabalhista previsto na CLT, o objetivo é auxiliar o trabalhador para não terem prejuízos na sua remuneração. Importante ressaltar que, este afastamento somente é permitido em determinados casos específicos previstos na legislação trabalhista.

Assim no artigo 444 da CLT, em seu texto consiste que:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Portanto o artigo supracitado possibilita a garantia para o empregado bem como de acordarem a concessão de licença remunerada. Portanto, ao ler o caput do artigo tem-se a observação para o profissional que tenha o alto grau de instrução, que tenha um nível de estudo elevado e que também tenha salários acima ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Entretanto, existem vários tipos de licença remunerada, assim será discorrido sobre as principais dispostas na lei.

Em sequência, a primeira licença remunerada discutida é a licença maternidade, em que o afastamento da mãe se dá para os cuidados da sua saúde e do bebê, neste período a trabalhadora adquire estabilidade provisória, e afastada por 120 (cento e vinte dias) dias na iniciativa privada ou 180 (cento e oitenta dias) no caso das gestantes funcionárias públicas sem prejuízos de sua remuneração.

Em segundo lugar, a licença paternidade é concedida ao pai no período de 5 (cinco) dias, para dar apoio inicial ao filho e à mãe da criança. Os dias são contados a partir do nascimento do bebê, sendo estes, consecutivos, incluindo feriados e os finais de semana.

Em terceiro lugar, a licença de óbito o trabalhador tem direito a 2 (dois) dias consecutivos sem nenhum prejuízo de sua remuneração, quando o trabalhador

perder algum parente próximo, parente de primeiro grau como: mãe, pai, filhos, irmãos, cônjuge ou alguém que esteja como seu dependente econômico.

Em quarto lugar, a licença de casamento corresponde a 3 dias consecutivos para o trabalhador em virtude do mesmo.

Em quinto lugar, todo jovem brasileiro ao completar 18 anos de idade deve se alistar no serviço militar e se apresentar aos devidos órgãos para exames referentes ao alistamento.

A obrigatoriedade do alistamento está prevista na Lei 4.375/64, artigo 13 parágrafo único:

Para fins de seleção ou regularização de sua situação militar, todos os brasileiros deverão apresentar-se, no ano em que completarem 18 (dezoito) anos de idade, independentemente de Editais, Avisos ou Notificações, em local e época que forem fixados, na regulamentação da presente lei, quando serão alistados.

Conforme artigo 472, §§ 3º e 5º do decreto nº 5.452, 1º de maio de 1943, a autoridade competente poderá solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, desde que ocorra motivo relevante de importância para a segurança nacional, sem que ocorra a suspensão do contrato de trabalho e, neste caso, serão pagos os salários referentes aos primeiros 90 (noventa) dias.

Em sexto lugar está a licença médica, esta é a mais recorrente e é concedida por um profissional da saúde em situações relacionadas à saúde do paciente. Ocorre que, sendo até 15 (quinze) dias de afastamento a empresa pagará o auxílio doença e em situação que o trabalhador for afastado de suas funções laborais por mais de 15 (quinze) dias, terá que recorrer ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) para continuar recebendo.

A licença acidentária é o benefício devido ao trabalhador que ficar incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente do trabalho ou doença ocupacional.

A Lei nº 8.213/91, em seu art. 118, prevê a manutenção do contrato de trabalho por no mínimo 12 (doze) meses após o fim do auxílio-doença acidentário:

O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Quanto à licença por doença laboral, o trabalhador adquire em razão da sua atividade profissional, enquadra-se como doença ocupacional, sendo as mais comuns como LER, problemas na coluna, doenças psicossociais, asma ocupacional, dentre outras. Deste modo, depois que o trabalhador recuperar da doença laboral, não poderá ser demitido durante 12 (doze) meses após o retorno da alta médica.

Contudo, no período na pandemia a licença remunerada tem sido indicada como uma saída viável, principalmente para empregadores que não tem como implementar metodologia de home office.

Em concordância com o art. 61, § 3º da CLT, devido a situação epidemiológica no qual se enquadra no artigo como força maior, poderá adotar a regras em que o trabalhador interrompe a prestação de serviços.

Essa medida foi bastante usada enquanto o Governo não apresentava resoluções para o cenário da covid-19, observando que foi uma alternativa para manter a integridade da empresa e principalmente a saúde do trabalhador.

1.2.3 SUSPENSÃO DO CONTRATO, REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

Pela lei trabalhista, a suspensão ou redução de jornada e de salário não são permitidas, porém pelo estado de calamidade foi criado MP 1045/2021 que autoriza e tem o objetivo da manutenção do emprego. Para os trabalhadores que tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido, têm direito a estabilidade no emprego, essa estabilidade corresponde pelo mesmo período que o trabalhador tiver o contrato suspenso ou o salário reduzido a não ser que sejam demitidos por justa causa.

Dia 28/04/2021 o Governo Federal publicou a MP de 1045/2021 no DOU que restabeleceu a possibilidade de redução no contrato de trabalho, no qual é período de suspensão temporária e também a possibilidade de redução proporcional da jornada e do salário do empregado.

O Governo Federal reabilitou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEm), a MP 1045/2021 estabeleceu um prazo máximo de 120 dias para a adoção de qualquer uma dessas medidas, seja suspensão temporária do contrato de trabalho seja redução proporcional do salário e da jornada de trabalho. Dito no artigo 7º da MP de 1045/2021 de 27/04/2021:

O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

Importante salientar que a Constituição Federal de 1988 prevê que em seu artigo 503 a suspensão do trabalho é

Lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Correlacionando o texto acima, com o que está previsto na CF no artigo 7º, VI, há uma contradição haja visto que a mesma prevê irredutibilidade de salários.

Conforme previsto no artigo 2º da MP 927/2020:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

A MP estabelece também a possibilidade de 03 faixas de redução da jornada de trabalho e dos salários: sendo a primeira correspondente a 25%, a segunda 50% e a terceira 70%. Artigo 7º, parágrafo III da MP de 1045/2021:

III - na hipótese de pactuação por acordo individual escrito, o encaminhamento da proposta de acordo ao empregado deverá ser feito com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos, e a redução da jornada de trabalho e do salário somente poderá ser feita com os seguintes percentuais:

- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

Logo, o restante do salário ficará por conta do Governo, o qual pagará o benefício emergencial para esse trabalhador no valor correspondente ao que ele receberia do seguro desemprego. Visto que este não receberá a parcela integralmente do seguro-desemprego, sendo também esta será proporcional à redução que houve do tempo de trabalho.

No caso de suspensão total do contrato de trabalho, o empregador em geral não pagará nada, o empregado receberá o valor correspondente ao seguro desemprego como se despedido fosse.

Assim, para as empresas que são enquadradas no Simples Nacional com receita bruta anual de até R\$ 4,8 milhões de reais, não tem que custear encargos nesse período. Mas, se tiver uma empresa cujo faturamento em 2019 foi superior a R\$ 4,8 milhões, no caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador deverá pagar uma compensação para esse trabalhador correspondente a 30% dos seus ganhos, e o restante será então saldado pelo benefício emergencial, em valor correspondente a 70% do que o empregado recebesse, ou receberia, caso estivesse em gozo do seguro desemprego.

§ 6º A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho pactuado, observado o disposto neste artigo e no art. 9º.

Todavia, observa-se que a lei estabeleceu que a suspensão deve ser comunicada ao trabalhador com no mínimo dois dias antes de seu início.

Dados publicados no Agência Brasil em 25/08/2021 por Fábio Massali, informam que O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), foi encerrado em 25/08/2021 sendo o último dia para as empresas firmarem os acordos de redução de jornada e salário ou de suspensão de contratos de trabalho.

A Agência Brasil também relaciona a quantidade de trabalhadores que foram beneficiados e que obtiveram a garantia provisória de seus empregos.

Lançado no ano passado como uma das medidas de enfrentamento à crise econômica gerada pela pandemia de covid-19, o programa beneficiou cerca de 10 milhões de trabalhadores em acordos que tiveram a adesão de quase 1,5 milhão de empresas. Neste ano, desde quando foi relançado em abril, até o dia 17 de agosto, mais de 2,5 milhões de trabalhadores obtiveram a garantia provisória de emprego mediante acordo com 632,9 mil empregadores. (Agência Brasil, 2021).

Com o fim da validade da MP de 1045/2021, que instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm), os empreendedores não podem mais adotar a suspensão do contrato de trabalho ou a redução da jornada prevista durante a pandemia. Sendo que o trabalhador que estava enquadrado na MP, deverá voltar ao regime normal de contratação e à estabilidade

adquirida nos contratos por prazo indeterminado correspondente ao período no qual o salário foi reduzido ou o contrato de trabalho suspenso.

1.2.4 TRABALHO EM HOME OFFICE

A rápida proliferação do coronavírus, forçou a população mundial a procurar alternativas para se proteger do vírus tentando evitar a contaminação. Ocorre que a forma mais segura é o isolamento social, sendo o mais indicado pelas autoridades ligadas à saúde.

Portanto, com o novo cenário milhares de trabalhadores tiveram impactos em suas atividades laborais e com isso o trabalhador teve que se adaptar a uma maneira diferente de trabalhar, de continuar desenvolvendo suas atividades de forma remota.

O trabalho remoto, “home office”, é uma expressão mais conhecida e que passou a ser muito frequente no mundo do trabalho. Foi uma das alternativas que os empreendedores com o objetivo de contribuir e proteger tanto os trabalhadores como também os empreendimentos, aderiram à essa modalidade para que seus empregadores continuassem suas atividades laborais de forma remota mantendo a produção.

Assim, o trabalhador em qualquer lugar que esteja com acesso a equipamentos tecnológicos como computadores, notebooks, tablets com conexão a internet, consegue desenvolver suas atividades laborais.

Trabalhadores que estão submetidos a essa modalidade de trabalho não têm controle de jornada de trabalho, visto que também não há pagamento de horas extras e nem adicional noturno.

Para compreender melhor o que seria o teletrabalho e home office, consiste que o teletrabalho está regulamentado pela Lei 13.467 de 2017, que dispõe no Art. 75-B:

Considera-se 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.

Logo, exemplifica que somente o comparecimento nas dependências da empresa para atividades específicas não será descaracterizado:

Parágrafo único. 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. (Lei 13.467 de 2017).

Para essa modalidade também deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho quais atividades que serão realizadas pelo trabalhador: “Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Lei 13.467, 2017)”.

Dando seguimento no mesmo artigo para os trabalhadores que estejam em regime presencial, é possível fazer a alteração para o regime de teletrabalho, desde que empregador e empregado celebrem acordo entre as partes e registrado como aditivo contratual e também no prazo mínimo de 15 dias:

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Lei 13.467, 2017).

Em seguida, o artigo 75-D da Lei 13.467/2017, estabelece que os itens relacionados a possibilitar a execução do teletrabalho, também as despesas advindas da atividade laboral, deverão constar no contrato de trabalho:

Art. 75-D. 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 em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Lei 13.467, 2017).

A lei determina que cumpre ao empregador a obrigação de orientar os empregados quanto aos cuidados necessários para se evitar doenças e acidentes de trabalho, mediante assinatura de termo de responsabilidade pelo contratado:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Lei 13.467, 2017).

Como visto, o teletrabalho constitui modalidade de trabalho em receber e enviar informações de qualquer lugar que o empregado esteja com o apoio principalmente de internet através de aparelhos de comunicação que vão fazer a ponte de comunicação, enviando as informações devidas aos empregadores.

Todavia, é primordial ressaltar que no artigo 3º da MP 927/2020, está explícito que para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a conservação do emprego e renda, poderão ser adotados também pelos empregadores o teletrabalho.

O artigo 4º da MP 927/2020 que trata do teletrabalho,

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho à distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio no contrato individual de trabalho.

Em vista disso, as disposições previstas poderão ocorrer durante o Estado de calamidade pública ou enquanto perdurar sua vigência.

O home office passou a ser uma necessidade para muitos trabalhadores, para combater as disseminações descontroladas do covid-19, o distanciamento social como sendo a melhor solução, daí essa modalidade que teve um engajamento para os empreendedores não terem que fechar as portas radicalmente. Com o avanço da tecnologia é sem sombra de dúvidas que essa modalidade de trabalho acelerou o processo, o trabalho em casa passa a ser a realidade de muitos trabalhadores que passam a desempenhar suas funções de forma flexível.

Nos dias atuais a situação de calamidade pública no quesito de contaminação, já está sendo controlada através da vacinação em massa, porém a tendência é que a modalidade de trabalho home office continue após a pandemia.

Com avanço da tecnologia e a modernização atualmente, com os programas de acesso remoto, dados em nuvens, dentre outras, permite-se que o trabalhador desenvolva suas atividades tranquilamente a distância, sem perder a qualidade.

Também foi possível fazer reuniões, eventos, lives etc., através das ferramentas de videoconferência no conforto de suas casas ou em qualquer lugar,

desde que tenha acesso a internet, de forma rápida e sem aglomerações de pessoas.

Além de ser uma modalidade que traz benefícios como otimização de tempo, por exemplo no percurso que poderá ser aproveitado com outras atividades como bem entender o trabalhador, bem como também pode ser uma preocupação de socialização, local inadequado, interferência dos assuntos domésticos nas atividades laborais. A nível de conhecimento o assunto não será aprofundado devido não ser o foco deste trabalho.

1.2.5 IMPACTOS DA PANDEMIA NAS EMPRESAS DO BRASIL

A pandemia fez com que as empresas passassem por grandes desafios, estes que levaram a tomadas de decisões, mudaram o funcionamento e precisaram se adaptar para manter a saúde financeira.

No início da crise sanitária, foram adotados Lockdown, em decorrência das medidas adotadas pelos governos para conter a disseminação do vírus, milhares de empreendedores adotaram as medidas provisórias que foram citadas nos tópicos anteriores para proteger os negócios e diminuir os impactos da crise.

Portanto, muitos empreendedores sem ter condições de manter o trabalhador com idade acima dos 60 anos, e também trabalhadores considerados do grupo de risco, e também trabalhadores portadores de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, asma, doença pulmonar obstrutiva crônica, foram alvos de demissões.

Logo, levantamento do IBGE em 16/07/2021, informa que a pandemia foi responsável por inúmeros fechamentos de empresas no Brasil:

Entre 1,3 milhão de empresas que na primeira quinzena de junho estavam com atividades encerradas temporária ou definitivamente, 39,4% apontaram como causa as restrições impostas pela pandemia do novo coronavírus. Esse impacto no encerramento de companhias foi disseminado em todos os setores da economia, chegando a 40,9% entre as empresas do comércio, 39,4% dos serviços, 37,0% da construção e 35,1% da indústria. (Agência IBGE notícias, 2020).

Para a maioria dos empregadores, a pandemia teve impactos extremamente negativos e para outros, impactos positivos em uma porcentagem bem pequena visam que a pandemia trouxe oportunidade e também que teve efeito positivo sobre a empresa.

Entre 2,7 milhões de empresas em atividade, 70% reportaram que a pandemia teve um impacto geral negativo sobre o negócio e 16,2%

declararam que o efeito foi pequeno ou inexistente. Por outro lado, 13,6% afirmaram que a pandemia trouxe oportunidades e que teve um efeito positivo sobre a empresa. (Agência IBGE notícias, 2020).

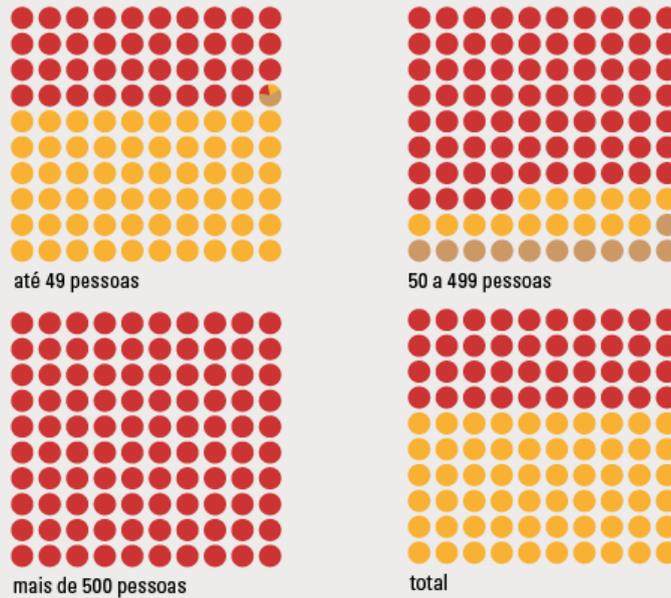
Em análise o levantamento das empresas que tiveram o maior impacto foram “Por segmento, o maior percentual de empresas em que a Pandemia tem tido efeito negativo está no setor de Serviços (74,4%), seguido por Indústria (72,9%), Construção (72,6%) e Comercio 65,3%”. (Agência IBGE notícias, 2020).

A seguir um gráfico exemplificando as empresas que encerraram atividades devido ao covid-19 na primeira quinzena de junho de 2020 no Brasil:

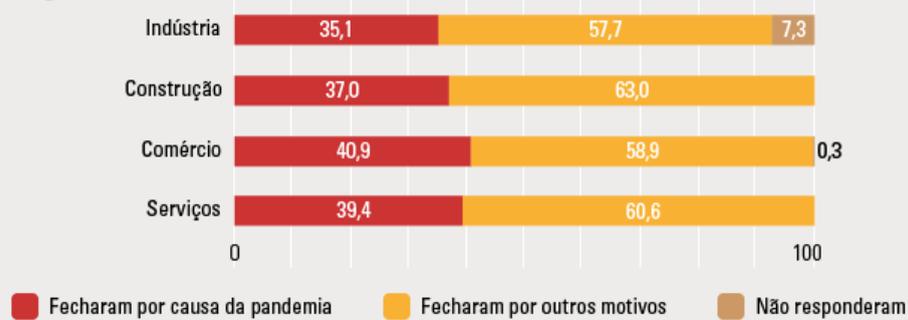
Empresas que encerraram atividades devido à Covid-19 (%) | Brasil - 1ª quinzena de junho de 2020

Das empresas que encerraram suas atividades, **39,4%** fecharam por conta da Covid-19. A pandemia foi a causa do encerramento de **35,1%** das empresas fechadas na indústria; **37%** das que encerraram na construção; **40,9%** das que encerraram no comércio e **39,4%** nos serviços.

Segundo pessoal ocupado



Segundo atividade econômica



Fonte: Pesquisa Pulso Empresa - Impacto da COVID-19 nas Empresas



Estatísticas Experimentais

AGÊNCIA IBGE
NOTÍCIAS

Fonte Agência IBGE notícias, 2020)

2 DESAFIOS SOCIAIS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Com o surgimento do coronavírus ensejou desafios inimagináveis para todo o segmento social, principalmente no âmbito do direito do trabalho, que teve reflexos quase que instantaneamente no trabalho, na vida social e nas questões econômicas de forma geral.

Dessa forma e diante da realidade desafiadora da calamidade pública em função do covid-19, neste capítulo serão apresentadas diversas situações sociais enfrentadas pelos trabalhadores durante a pandemia.

É primordial ressaltar que, em tempo de pandemia foram destacados diversos cuidados, como: isolamento social, distanciamento; cuidados extremos de higiene com o ambiente; cuidados de biossegurança, dentre outros que os profissionais da saúde estão na linha de frente na batalha contra o covid-19.

Visto que, o isolamento social foi a melhor estratégia para a contenção da proliferação do coronavírus. Para Possídio e Martinez (2020, p.26):

Nenhuma estratégia mostrou-se mais eficaz ao combate do Coronavírus do que o isolamento social de toda a população, contida nos limites de suas residências, sem que nem sequer possam transitar entre casas de amigos e familiares.

Mas adiante, o isolamento também fez com que diversos estabelecimentos como: igrejas, lanchonetes, bares, shopping etc., fechassem em decorrência da crise sanitária.

Foi promulgado pelo congresso nacional a lei de nº 13.979/2020, no qual dispõe em seu art. 3º, “1 o isolamento”, bem como diversas outras medidas para o enfrentamento do covid-19.

Todavia, com o advento do isolamento, por um lado tenta conter a proliferação e pelo outro poderá desencadear situações que afetam o comportamento do trabalhador como por exemplo o emocional, bem como situações que tiveram impactos diretos na economia, este assunto será discutido no terceiro capítulo.

Possídio e Martinez (2020, p. 27), destacam que:

Não há dúvidas, portanto, de que essas medidas eficazes de combate à proliferação do Coronavírus impactam, sobremaneira, a vida de toda a sociedade, produzindo efeitos avassaladores não só no emocional de cada indivíduo, que ainda tenta assimilar os impactos dessas medidas restritivas no dia a dia, mas também, e de forma igualmente devastadora, na economia dos países e, sobre o preciso aspecto que se pretende aqui abordar, no mundo do trabalho.

Dito isso, no próximo tópico será abordado um breve histórico do impacto na saúde mental do trabalhador, que tem sido grandes desafios no cotidiano do trabalhador e da população de forma geral.

2.1 IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

É importante ressaltar que com o devido avanço da doença da covid-19, e também com o excesso de informações que a todo momento estão disponíveis nos noticiários e redes sociais, acaba gerando frustrações para a população, no qual muitas informações que nem sempre procedem, acabam impactando na saúde mental, impulsionando para alterações comportamentais de adoecimento psicológico, que pode desenvolver problemas na saúde mental do trabalhador.

Com o advento do covid-19, a vida da população em diversos âmbitos, seja no trabalho, no dia a dia, a convivência com outras pessoas passou a ter que seguir a vários protocolos de segurança, muitos trabalhadores estão trabalhando de forma remota como já apresentado neste trabalho. Bem como, diversas situações que foram acontecendo, de trabalhadores tendo pouco acesso ao convívio social, de certa forma desencadeia preocupações, ansiedade etc.

Com a junção de todas essas situações e o que a covid-19 de certa forma provoca no organismo do ser humano, o trabalhador está sujeito a desenvolver vários problemas para a saúde mental.

O tema discutido neste capítulo, não é o foco em aprofundar a temática, porém é relevante para abordar situação que poderá desenvolver diversas situações, tanto emocionais quanto econômicas.

No próximo capítulo será apresentado a situação do aumento da violência doméstica no período de pandemia.

2.1.1 AUMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DURANTE A PANDEMIA

Conforme relatado anteriormente, com a pandemia a população e especificamente o trabalhador, passou a conviver mais próximos das suas famílias, seja pelo lockdown; toque de recolher; seja por trabalho na modalidade remota, etc.

É nítido que o trabalhador passou a conviver mais tempo dentro de casa, a ter mais convivência com os familiares e com essa aproximação, além de outras consequências como afastamento social, isolamento social, contribuiu com o aumento da violência doméstica durante a pandemia.

Sendo assim, a violência contra a mulher foi a que teve maior índice de aumento no período da crise sanitária.

Almeida (2020, p. 15), aponta que a violência contra a mulher é resultado de uma complexa relação entre cultura, indivíduo, relacionamento, contexto e sociedade.

A violência contra a mulher é tratada na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), sendo uma drástica realidade no Brasil e também no mundo, em situações como no trabalho, na saúde, na política e também em suas casas. Almeida (2020, p. 11).

Contudo, Almeida (2020, p.11), exemplifica que a violência no âmbito doméstico como cita a Lei Maria da Penha pode ser motivada por diversas situações, a saber: psicológica, moral, patrimonial, sexual ou física.

Visto isso, a figura masculina em toda a história teve o papel preponderante sobre a mulher, há tempo, os papéis de homens e mulheres são diferentes tanto na sociedade quanto em um relacionamento, muita coisa mudou, porém ainda assim a maior parte do mundo ainda pauta suas ações com base nessa cultura patriarcal. Almeida (2020, p. 15).

Almeida (2020), ressalta que a mulher por muitos séculos eram dependentes economicamente dos homens:

Por muitos séculos, as mulheres eram dependentes economicamente dos homens, quer fosse por falta de ocupações remuneradas que pudessem exercer, quer fosse pela falta de preparo para exercer atividades com remuneração compatível com o custo de vida, quer fosse pela não aceitação do ingresso da mulher em determinadas atividades remuneradas. A própria separação matrimonial era um remédio judicial difícil de ser concedido. (Almeida (2020, p.16).

É notório que a mulher ao longo dos tempos vem adquirindo espaço no mercado de trabalho, conquistando sua independência econômica e financeira sem necessariamente depender do companheiro.

Retomando a Lei Maria da Penha de nº 11.340/2006, ela representa o principal avanço na tipificação das diversas formas de violência como: física, psicológica, sexual, patrimonial e também a moral, a lei tornou-se uma referência internacional no combate à violência contra a mulher. Almeida (2020, p.121).

Contudo, a lei Maria da Penha tem contribuído de forma significativa contra a violência, proteção e a socialização da mulher, conforme explícito no artigo 1º:

Esta Lei cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; e estabelece medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar. (Lei 11.340/2006).

Antes da lei ser aprovada no Brasil, era muito comum que os agressores recebessem uma pena bem baixa, visto que as agressões eram vistas como delito de baixo potencial ofensivo.

Porém, a lei foi aprovada para combater qualquer tipo de violência contra a mulher, independentemente de ser psicológica, moral, física, etc. Sua principal finalidade é fazer justiça e punir aqueles que praticam atos de violência contra a figura feminina.

Conforme explícito, no artigo 2º da lei Maria da Penha, estabelece que:

Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social. (Lei 11.340/06).

Nesse artigo, fica claro que essa lei tenta garantir a proteção inerente à mulher, pois a luta tornou-se um marco no combate a quaisquer formas de violência.

2.2 DIMINUIÇÃO SALARIAL DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE COVID

Como já é de conhecimento que a pandemia teve impactos em diversos setores da economia brasileira, como o país passa ainda por inúmeros problemas que estão pendentes de resolução, principalmente no que diz respeito às oportunidades de emprego, saúde pública e também infraestrutura que são condições indispensáveis de uma sociedade.

E nesse cenário o governo encontrou uma das soluções que foi reduzir o salário, como uma possibilidade de ajudar na crise provocada pelo covid-19. Esse assunto foi bastante polêmico nos últimos tempos.

Assim, todos os profissionais que trabalham no regime da CLT, estão sujeitos a redução salarial, visto que a empresa tenha aderido ao programa no qual seguem as regras estabelecidas na MP 1.045/2021.

A questão burocrática da legislação trabalhista que evidencia a MP está em correlação com a legislação que foi abordada no primeiro capítulo deste trabalho. Sendo neste tópico, a indagação é referente aos desafios que os trabalhadores passaram e estão passando com essa redução salarial, pois são desafios mundiais que os trabalhadores ainda vão “sentir na pele” como é a expressão de um ditado popular, que ainda vai ter muito a ser discutido nos próximos anos.

Com a redução do salário, ocorre um efeito cascata na sociedade, pois reflete diretamente no consumo, automaticamente com a redução salarial os trabalhadores passam a reduzir o consumo diário, tanto alimentar quanto coisas supérfluas.

Outro tópico importante que também tem impactos diretos com a redução e a junção dos impasses da covid-19 é a questão econômica que terá enfoque no próximo capítulo.

3 IMPACTOS ECONÔMICOS DA COVID-19

Como apresentado nos capítulos anteriores com a pandemia da covid-19, ocorreram mudanças na vida do trabalhador, na população do Brasil e do Mundo como um todo. Tais mudanças tiveram impactos sociais e principalmente impactos econômicos.

Antes de adentrar no assunto dos impactos econômicos provocados é importante compreender e conceituar o que seria a palavra economia,

A palavra economia deriva do grego oikonomos (de oikos, casa; e nomos, lei), que significa a administração de uma casa ou do Estado. De forma bem geral, podemos definir a Economia como uma ciência social que estuda como o indivíduo e a sociedade decidem (escolhem) empregar recursos produtivos escassos na produção de bens e serviços, de modo a distribuí-los entre as várias pessoas e grupos da sociedade, a fim de satisfazer as necessidades humanas da melhor maneira possível. (Vasconcellos, 2012, p.3).

Assim, a economia é a ciência que estuda o comportamento das famílias, da sociedade em si em relação ao mercado em que estão inseridas, podendo ser capitalistas.

Para ter uma melhor compreensão dos fenômenos econômicos é importante compreender os conceitos que estão envolvidos como os recursos; escassez; necessidades; escolha; produção e distribuição. (Vasconcellos, 2012, p. 3).

Portanto, os recursos são os fatores produtivos, seja mão de obra, matérias primas, terra. Os recursos de escassez consistem na insuficiência, na falta de recursos produtivos, condizente às necessidades e desejos humanos.

Necessidades consistem no mínimo para a manutenção da vida e do bem estar, mas também, na convivência social. Escolha é, portanto, empregar recursos produtivos escassos na produção de bens e serviços. Os recursos de produção são processos de produzir bens e serviços e os recursos de distribuição é a logística de fazer com que o resultado da produção desses bens e serviços cheguem ao destino devido, a sociedade.

São recursos, o conjunto de situações que estão interligadas na economia que para Vasconcellos 2012, em qualquer sociedade os recursos produtivos ou fatores de produção como: terra, trabalho, capacidade tecnológica e capacidade empresarial são recursos limitados, sendo que as necessidades humanas são

ilimitadas e sempre estão se renovando através do crescimento da população e do contínuo interesse em elevar o padrão de vida.

Ainda, Vasconcellos (2012, p. 4), ressalta que “Independentemente do seu grau de desenvolvimento, nenhum país dispõe de todos os recursos necessários para satisfazer a todas as necessidades da coletividade”. Nesse sentido tem-se um problema, pois os recursos passam a ser limitados e escassos para as necessidades do coletivo, ou seja a escassez é um fenômeno mundial, em nenhum lugar do mundo existem recursos suficientes para satisfazer todas as necessidades humanas.

Assim, Vasconcellos (2012, p. 4), evidencia que essa é a questão central do estudo da Economia, sendo uma indagação como satisfazer as necessidades da população ilimitada, alocando os recursos produtivos limitados.

Posteriormente, se não existisse escassez seria irrelevante estudos como inflação, desemprego, crescimento, déficit público, vulnerabilidade externa etc. Infelizmente a realidade não é assim.

Os impactos provocados pela calamidade pública da pandemia afetou de maneira expressiva a atividade econômica, fez com que o mundo adotasse inúmeras medidas de contenção da proliferação da covid-19, bem como o isolamento social que já citado alhures, as pessoas passaram a consumir em um nível inferior, fazendo assim com que o ritmo da economia fosse afetado drasticamente, diminuindo-a.

Assim, Possídio e Mainez (2020, p. 27), salientam que:

Isoladas em suas residências, as pessoas deixam de ser produtivas e também de consumir. Com isso, há um decréscimo nos negócios, e muitas empresas, mesmo as pertencentes a setores cujo funcionamento não foi obstado pelas autoridades competentes, começam a perder a razão de se manterem abertas.

Esses impasses fazem com que a economia seja afetada em seu consumo, tendo aumento de inflação e aumento de desemprego. O governo antevendo isso, propôs medidas provisórias e Decretos já publicados. Houveram também impasses e aumentos da dívida pública que impactaram sobejamente a vida da população em geral e em especial a vida do trabalhador.

3.1 CONSEQUÊNCIAS ECONÔMICAS

O Brasil vinha desde muito tempo passando por dificuldades econômicas em virtude de políticas monetárias equivocadas, bem como do uso eleitoreiro da mesma. Esse conjunto prejudicial levou a população de forma geral a uma crise econômica mesmo antes da pandemia.

Com a crise sanitária no Brasil em decorrência do covid-19, a economia brasileira foi bastante afetada e teve seus índices econômicos atrapalhados por uma alta inflacionária, tendo como resultado um déficit nos investimentos bem como nas reservas do país.

A consequência da pandemia surgida em uma região da China, gerou um impacto econômico e social global. Sendo que este, até meados de fevereiro de 2020, atingiu somente o país de origem, a China, e rapidamente se estendeu para os mercados financeiros mundiais. Ipea (2020).

Assim, em uma visão geral segundo a Carta de Conjuntura do Ipea (2020), foi feito um diagnóstico da conjuntura econômica, sendo analisadas as medidas de políticas econômicas apresentadas para amenizar os efeitos decorrentes da crise e também apresentadas previsões para a economia em decorrência do cenário exposto.

Ainda na Carta de Conjuntura do Ipea (2020), apresenta uma hipótese de possível recuperação parcial da atividade econômica no terceiro trimestre de 2020. Sendo que dependeria das efetividades das políticas econômicas adotadas no Brasil e também no mundo, assim também do controle da pandemia.

Ocorre que, a economia brasileira ainda enfrenta a crise num momento em que se observa uma retomada gradual do crescimento após um bimestre negativo referente ao final de 2019. Ipea (2020).

Como ressalta na Carta de Conjuntura do Ipea (2020):

As medidas de contenção de disseminação da Covid-19 passaram a ser adotadas a partir da terceira semana de março, tornando-se progressivamente mais restritiva: da recomendação para que as pessoas evitassem aglomerações passou-se rapidamente à recomendação para ficarem em casa, estímulo ao trabalho remoto onde possível, cancelamentos de eventos e finalmente fechamento do comércio e limitação dos transportes públicos.

O rol de medidas para a contenção de disseminação da Covid-19, adotadas pelo Brasil, se estenderá inicialmente até o fim de 2021, visto que a crise sanitária ainda se encontra em alta.

Portanto, a pandemia correlacionada ao coronavírus (SARS Covid-19) trouxe incertezas e interrupções da atividade econômica global, e assim a política econômica global tem se mobilizado para reduzir os impactos catastróficos causados nas vidas das pessoas e na economia.

À medida que os efeitos negativos se manifestam tanto pelo lado da oferta quanto pelo lado da demanda, a capacidade de reação da política econômica enfrenta inúmeras dificuldades. No caso da restrição de oferta, seja pela limitação física ao deslocamento de trabalhadores, seja pela quebra das cadeias de produção, a política econômica pouco pode fazer no curtíssimo prazo. (Ipea, 2020).

A situação econômica no Brasil tem reagido, conforme publicação do Ipea (2021) em 30 de setembro de 2021, ocorrendo de forma heterogênea. Sendo que as condições sanitárias, os serviços e o comércio têm se beneficiado dessa melhora. Por outro lado, a indústria em parte tem apresentado resultados negativos, visto que com a escassez de matérias-primas e o aumento dos custos de produção, acabam afetando a inflação, aumentando seus índices, causando estragos no mercado.

Mesmo com a regressão da pandemia, ainda existem obstáculos para a retomada econômica mais forte, também com o avanço da vacinação da população ainda há de se falar de incertezas fiscais em curto prazo:

Ainda assim, é certo que a pandemia continua a representar um obstáculo à retomada mais forte da atividade econômica. No segundo semestre deste ano, com o avanço da vacinação, diante do ambiente externo favorável e da redução das incertezas fiscais no curto prazo, espera-se crescimento mais sustentado da atividade econômica. Na média do ano, o crescimento projetado é de 4,8%, e para 2022, de 2,0%. (Ipea, 2021).

Não obstante, a publicação Carta de Conjuntura do Ipea em 30 de junho de 2021 apresenta nas últimas semanas desse mesmo mês, um cenário de inflação no país que veio se modificando:

refletindo nova conjunção de fatores internos e externos, cujo impacto sobre o IPCA é de alta, em 2021, maior que a prevista anteriormente. De abril para maio, a taxa de inflação acumulada em doze meses saltou de 6,8% para 8,1%, pressionada pela aceleração, acima das expectativas, dos preços monitorados e dos bens industriais. O surgimento de novos elementos no cenário econômico alterou o balanço de riscos para a inflação, de forma que a projeção para o IPCA, em 2021, feita pelo Grupo de Conjuntura do Ipea – divulgada na Nota de Conjuntura no 17 – avançou de 5,3% para 5,9%. Ainda que ocorra melhora no cenário de câmbio, a continuada aceleração dos preços das commodities no mercado internacional vem mantendo os índices de preços ao produtor pressionados, possibilitando altas adicionais nos preços dos bens de consumo industriais no varejo e levando ao aumento na projeção de inflação deste subgrupo de 4,3% para 4,8%, em 2021. A estimativa para a alta dos preços monitorados também foi revista para cima, passando de 8,4% para 9,7%, sobretudo pela piora no comportamento da energia elétrica. Ainda que em menor intensidade, a expectativa da inflação dos serviços livres (exceto educação) também foi majorada – de 4,0% para 4,2% –, motivada por uma melhora do nível de atividade e pelo avanço da vacinação, que devem gerar incremento de demanda para esse setor. Já para os alimentos e para a educação, as projeções divulgadas anteriormente foram mantidas. (Ipea, 2021).

É oportuno citar a visão do economista Marcos Mollica, gestor do Opportunity Total, publicado por Vitório em entrevista à Rede CNN no dia 29/08/2021, dizendo que para 2022 a economia brasileira deve desacelerar, conforme abaixo:

“Todos os riscos fazem com que tenhamos uma postura mais cautelosa. Eu chamaria a atenção para o aumento dos juros, necessário para conter a inflação. O Banco Central vai ser forçado, neste ano, a passar a Selic para patamares mais restritivos. Com isso, ficamos mais cautelosos com o cenário do ano que vem”, diz. “O Produto Interno Bruto (PIB) deve desacelerar em 2022, e, fora isso, você ainda tem toda a incerteza que vem com um ano eleitoral”.

O cenário pós-pandemia, ainda será bastante discutido pelos economistas que apesar de já no final do ano de 2021 e do reaquecimento das atividades econômicas, a pandemia deixa vestígios com altas taxas de inflação, que serão combatidas nos próximos anos. Conforme publicação na Agência Brasília.

O panorama traçado por Étore Sanchez abordou a situação atual, com os dados de 2020 e 2021, e a projeção para 2022. O economista destacou que este ano, apesar do reaquecimento das atividades econômicas, ainda é impactado pela pandemia, com alta na inflação, que castiga as famílias. Realidade essa que, segundo ele, deve ceder no ano que vem, com intervenções do Banco Central, principalmente na taxa de juros. (Pedroso, 2021).

3.1.1 POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA O INCENTIVO DE EMPREGO E RENDA

A participação do Estado na economia é primordial para que a população tenha melhores condições de vida, assim Filas (2009), discorre acerca da intervenção do Estado como meio de garantir os direitos dos trabalhadores:

A necessidade de proteger o trabalho em suas diversas formas tem como fundamento a dignidade humana e deve ser buscada na própria essência do homem. Assim, o homem que trabalha deve ser protegido legalmente porque sua sorte interessa a toda sociedade a tal ponto que essa mesma sociedade pode ser valorada de acordo com seus níveis éticos elementares a partir do modo como trata a quem trabalha. (Filas, p. 72).

Apesar do cenário da crise sanitária do Brasil encontrar-se com suas atividades econômicas em processo de recuperação, visto que a atividade econômica e os trabalhadores têm se recuperado, denota-se que o trabalho possui além de um meio de sobrevivência da população, ser também fonte de identidade pessoal e social do ser humano.

Portanto, Gonçalves (2017), define o nascimento de políticas públicas:

O nascimento de políticas públicas se dá pela geração de um conjunto de escolhas de políticas plausíveis para resolver problemas. Quando uma situação, ou estado de coisas, se transforma em um problema público, de modo a demandar mobilização e ação política, surgem os fatores que levam ao nascimento de políticas públicas. (Gonçalves, 2017, p. 99).

As políticas públicas são desenvolvidas pelo Estado para atender a necessidade do coletivo, que ocorre por meio do desenvolvimento de ações e de programas, com a finalidade do bem comum e da diminuição das desigualdades sociais. (Gonçalves, 2017, p. 60).

Gonçalves (2017, p. 60), também ressalta que “esses programas e ações precisam ter estruturação de maneira funcional e sequencial para tornar-se possível a produção e a organização do projeto”.

O autor continua enfatizando que no ciclo das políticas públicas se prevê um processo em conjunto de estruturação do ciclo:

Participação de todos os atores públicos e privados na elaboração das políticas públicas, ou seja, governantes, políticos, trabalhadores e empresas.
 Poder desses atores e o que podem fazer com ele.
 Momento atual do país no aspecto social (problemas, limitações e oportunidades).
 Organização de ideias e ações. (Gonçalves, 2017, p. 60).

O propósito do tema deste capítulo é o surgimento de um problema isolado, que acaba por transformar-se em um problema público. Assim Gonçalves (2017, p. 83), enfatiza que “Um problema é a intersecção entre uma situação atual, vivida, e uma situação ideal. Assim, se vivemos uma situação que não é a ideal e, é possível vislumbrar qual seria a situação ideal, temos um problema colocado”.

Dias e Matos (2012, p. 1), “Deve ser levado em consideração que tanto a política como as políticas públicas estão relacionadas com o poder social”.

Portanto, Gonçalves 2017 quer dizer que quando o problema passa a afetar o coletivo, logo, público.

Assim como o conceito de política pública, o conceito de problema público pressupõe um domínio da vida que não é individual ou privado. Para que um problema seja considerado público, ele deve ter implicações para um grupo de pessoas, e a sociedade precisa perceber que a situação que afeta esse grupo de pessoas é um problema público. O desemprego de uma pessoa não é um problema público, mas quando o desemprego afeta toda uma categoria profissional, ou uma geração, ou uma grande parcela da população, ele se torna um problema público. (Gonçalves, 2017, p. 84).

Trazendo esse conceito para a realidade atual, a situação da covid-19 passou a ser um problema público devido ao grande número de pessoas que foram impactadas, quer seja por questões sociais, políticas ou econômicas.

Destaca-se que dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada em 27 de outubro de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em comparação com os dados publicados no ano de 2020, o desemprego teve uma queda em seu percentual:

A taxa de desocupação recuou para 13,2% no trimestre encerrado em agosto, uma redução de 1,4 ponto percentual em relação ao trimestre até

maio (14,6%). Apesar do recuo, isso ainda corresponde a 13,7 milhões de pessoas em busca de um trabalho no país. (IBGE, 2021).

Portanto, com esses dados elucidados, é notório o impacto nas políticas macroeconômicas, sendo uma das principais causas para o crescimento econômico e da produção de um país.

Assim, Gonçalves (2017), aduz:

Se a economia tem um crescimento notável, criam-se muitos empregos e, como consequência, o bem-estar geral dos indivíduos cresce. O contrário também ocorre, quando a economia não cresce de forma suficiente ou até mesmo decresce. Assim, se existe desemprego e capacidade ociosa, pode-se aumentar o produto nacional por meio de políticas econômicas que estimulem a atividade produtiva. (Gonçalves, 2017, p. 126).

Por conseguinte, as políticas macroeconômicas que dependem de uma atuação do governo:

Podemos concluir que seriam a capacidade produtiva (oferta agregada) e as despesas planejadas (demanda agregada), com o objetivo de permitir que a economia opere a pleno emprego, com baixas taxas de inflação e com uma distribuição de renda justa. Os principais instrumentos para atingir esses objetivos são as políticas fiscal, monetária, cambial e comercial e de renda. (Gonçalves, 2017, p. 126).

Ou seja, são conteúdos que simultaneamente estão interligados que visam melhorar a distribuição de renda e a economia do país.

Assim, Dias e Matos 2012, ressaltam que ao longo do século XX a política se torna mais importante na tomada de decisões e organização do Estado:

Ao longo do século XX, com o aumento da complexidade das sociedades, e o aumento da capacidade de intervenção do ser humano, possibilitado pelo avanço das novas tecnologias, a política se torna ainda mais importante, havendo necessidade de ampla participação da população nos processos de decisão que ocorrem nos diferentes âmbitos de poder, em particular no Estado. (Dias e Matos, 2012, p. 4).

Ainda:

As políticas preventivas visam a minimizar ou impedir a ocorrência de problemas sociais graves, todos contribuem para seu financiamento indireto por meio do sistema tributário. São exemplos desse tipo as políticas de emprego, salário, saúde pública, saneamento, educação e nutrição. (Dias e Matos, 2012, p. 19).

Um dos pontos primordiais das políticas públicas corresponde ao emprego em si, tão bem destacado na Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 23 deixando claro que todo ser humano tem direito de estar no seio do trabalho, com condições justas que valorizam e protegem o trabalhador do desemprego, remuneração condizente a igual trabalho executado, bem como a sua proteção social:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, art. 23, 1948).

Partindo desses princípios, as políticas públicas deverão obrigatoriamente serem voltadas para o incentivo de emprego e renda, tendo ainda uma função primordial, a de dar continuidade nos princípios fundamentais para o trabalhador e a sociedade em si, destarte mantém-se a economia aquecida e com isso as empresas se mantêm abertas, produzindo e contratando, diminuindo as taxas de desemprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento do surgimento de um vírus altamente transmissível na cidade de Wuhan na China em dezembro de 2019 o coronavírus (Sars Cov-19), que se espalhou para o mundo rapidamente, fez com que aumentasse a crise econômica e social de maneira exponencial já nas primeiras semanas. Sendo ainda que trouxe mudanças para a população mundial e em especial a brasileira, afetando todas as classes sociais.

Dados da universidade americana Johns Hopkins, nos últimos 28 dias, desde o início da pandemia, o mundo ultrapassou os 5 milhões de pessoas que morreram de covid-19. São mais de 252 milhões de casos confirmados no mundo, tendo mais de 7 bilhões da população mundial vacinadas. No Brasil, têm até o presente momento 610.491 mortes e 21.939,196 casos confirmados. (Consulta realizada em 12/11/2021).

Graças ao avanço da vacinação, atualmente os índices de mortalidade pelo covid-19 vem diminuindo gradativamente.

Portanto, a pandemia fez com que se interrompesse inúmeras atividades sociais, laborais causando impactos no sistema econômico do país e do mundo.

Entretanto, os impactos na área social e principalmente na economia, impulsionaram a transformação de vários setores que se adaptaram ao novo contexto social.

Assim, o foco do trabalho foi abordar a real situação do trabalhador assalariado e o que a pandemia causou em toda a classe trabalhadora do Brasil e do mundo.

Sendo que no caso do Brasil, o mercado de trabalho durante a crise sanitária, teve impactos em suas relações de trabalho com mudanças no padrão de vida do trabalhador, afetando milhares de pessoas que ficaram desempregadas e muitos

empregadores com dificuldades em continuar seus negócios e conseqüentemente manter as relações de trabalho e o trabalhador no mercado.

Através de Medidas Provisórias e Decretos o governo visualizou a possibilidade de flexibilização das normas já positivadas nas legislações existentes, para preservação dos trabalhadores e seus empregos, bem como as empresas empregadoras e o sistema produtivo, tentando amenizar as taxas de desemprego e altas inflacionárias.

Assim, as medidas foram muito polêmicas, muitas dúvidas surgiram a respeito dos direitos e deveres dos trabalhadores nas relações trabalhistas.

Do exposto considera que a pandemia no Brasil e no mundo trouxe diversas conseqüências que afetaram diretamente a economia brasileira, tendo assim aumento dos custos de produção, afetando diretamente a inflação, bem como grandes aumentos dos índices, fazendo com que o ritmo da economia fosse afetado drasticamente.

Não somente, como também teve grandes impactos no social, e principalmente nas relações de trabalho, muitos trabalhadores perderam o emprego devido à crise sanitária ficando na zona de vulnerabilidade.

Devido ao impacto avassalador desse tema, o mesmo carece de maior aprofundamento, não cessando aqui, ainda terá que ser muito discutido no período pós-pandemia, devido aos grandes prejuízos causados e em especial na recuperação dos empregos e na economia do país.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Dulcielly Nóbrega de. Violência contra a mulher [recurso eletrônico] / Dulcielly Nóbrega de Almeida, Giovana Dal Bianco Perlin, Luiz Henrique Vogel. Alessandra Nardoni Watanabe (org.). – Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2020. – (Série lei fácil; n. 1).

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, Edição Administrativa do Senado Federal, 2016.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 27 de set. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 de set. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 27 de set. de 2021.

BRASIL. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4375.htm. Acesso em: 27 de set. de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 23 de nov. de 2021.

BRASIL. Decreto - lei nº 5.452, 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 27 de set. de 2021.

BRASIL. Medida provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 28 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>. Acesso em: 26 set. 2021.

BRASIL. Governo já editou 28 MPs relacionadas à pandemia de coronavírus. Agência Senado. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/15/governo-ja-editou-28-mps-relacionadas-a-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 11 nov. 2021.

DIAS, Reinaldo, e **MATOS**, Fernanda Costa de. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos.** Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522484478/pageid/13>. Acesso em: 07 de nov. de 2021.

FILAS, Rodolfo Capón apud PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. Salvador: Editora Podivm. 2009.

GONÇALVES, Guilherme, C. et al. **Elaboração e implementação de políticas públicas**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo A, 2017. Disponível em> <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595021952/pageid/98>
Acesso em: 07 de nov. de 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desemprego recua para 13,2% no tri até agosto e atinge 13,7 milhões de pessoas. IBGE, 2021. Disponível em> <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31994-desemprego-recua-para-13-2-no-tri-ate-agosto-e-atinge-13-7-milhoes-de-pessoas>. Acesso em: 07 de nov. de 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pandemia foi responsável pelo fechamento de 4 em cada 10 empresas com atividades encerradas. IBGE, 2020. Disponível em> <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>. Acesso em: 13 de nov. de 2021.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2020.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Brasil em desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/06/visao-geral-da-conjuntura-11/>. Acesso em: 26 de out. de 2021.

JOHNS HOPKINS HOSPITAL. COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (JHU). 2021. Disponível em: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Acesso em: 12 de nov. de 2021.

MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASSALI, Fábio. Programa de redução de salários e jornada termina sem prorrogação. Agência Brasil, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2021-08/programa-de-reducao-de-salarios-e-jornada-termina-sem-prorrogacao>. Acesso em: 24 de out. de 2021.

MINISTÉRIO DA FAZENDA, Secretaria da Receita Federal. Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional n° 61, de 2021. Disponível em <https://www.in.gov.br/web/dou/-/ato-declaratorio-do-presidente-da-mesa-do-congresso-nacional-n-61-de-2021-346776038>. Acesso em 27 de set. de 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em:

<<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 06 de nov. de 2021.

PEDROSO, Mônica. “Tempo de economia” Faz Panorama Do Brasil Pós-Pandemia. Agência Brasília. Disponível em:

<https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2021/08/05/tempo-de-economia-faz-panorama-do-brasil-pos-pandemia/>. Acesso em: 26 de out. de 2021.

POSSÍDIO, C.; MARTINEZ, L. O trabalho nos tempos do Coronavírus. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. 9786555591279. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591279/>. Acesso em: 26 set. 2021.

VASCONCELLOS, Marco Antonio S. Introdução à Economia. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2012. Disponível em>

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502146075/pageid/22>. Acesso em: 16 de out. de 2021.

VITORIO, Tamires. Economia brasileira deve se recuperar em 2021, mas desacelerar em 2022, diz economista. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/business/economia-brasileira-deve-se-recuperar-em-2021-mas-desacelerar-em-2022-diz-economista/>. Acesso em: 26 de out. de 2021.