

DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

OF COVID-19 IN WORK RELATIONSHIPS

Ivana Junqueira Silva Marinho¹

Helder Lincoln Calaça²

RESUMO

O presente artigo científico abordará o tema, covid-19 nas relações de trabalho, onde pretende-se sob a ótica de estudos doutrinários e legislativos, a partir das leis trabalhista, analisar, discutir e apresentar os principais aspectos referentes ao tema. Buscando demonstrar o surgimento do vírus e os impactos nas relações de trabalho causadas em decorrência dele, analisando e apresentando a evolução legislativa, normas criadas para o período vigente ao momento de pandemia, onde foram necessárias alterações que regulem as relações de trabalho, pois tem sido bastante discutida entre os legisladores com a ocorrência de grande números de casos de desempregos, também da paralização de trabalhadores informais, das novas formas da execução do trabalho, como por exemplo o teletrabalho. Trazendo assim uma abrangência em um assunto novo e pouco explorado dentro da seara jurídica.

Palavras-Chave: Coronavírus. Pandemia. Leis Trabalhistas. Empregado. Empregador

ABSTRACT

This scientific article will address the theme, covid-19 in labor relations, where it is intended, from the perspective of doctrinal and legislative studies, from the labor laws, to analyze, discuss and present the main aspects related to the theme. Seeking to demonstrate the emergence of the virus and the impacts on labor relations caused as a result of it, analyzing and presenting legislative developments, rules created for the period in force at the time of the pandemic, where changes were necessary to regulate labor relations, as it has been There was a lot of debate among legislators with the occurrence of large numbers of unemployment cases, also the paralysis of informal workers, the new forms of job execution, such as teleworking. Thus bringing a scope in a new and little explored subject within the legal field.

Key words: Coronavirus. Pandemic. Work laws. Employee. Employer.

¹ Estudante do curso de direito pela Faculdade Evangélica Raízes. Anápolis, Goiás, Brasil. Email ivanajunqueira12@hotmail.com

² Especialista em direito e processo Tributário Pontifica universidade Católica de Goiás - PUC-GO. Email helder.calaca@faculdaderaizes.edu.br

INTRODUÇÃO

A crise da covid-19 e iniciou no país da china especificadamente na cidade de Wuhan devido ao grande fluxo de pessoas e o pouco conhecimento sobre a doença proporcionou que se espalhasse rapidamente chegando em todos os países do mundo inclusive o Brasil.

Diante da covid-19 houve a necessidade da criação de medida provisória para mostrar ao empregado e empregador, alternativas, para e se possa enfrentar estado de calamidade gerado pela pandemia sem que ambos saíssem prejudicados e assim sanar as dúvidas de como agir neste período. Entre estas medidas está o home office que infelizmente não é uma alternativa para todos os trabalhadores brasileiros, onde grande parte da população de trabalhadores são autônomos, se tornando assim mais vulneráveis a contrair a doença pois não podem se afastar de suas funções ou trabalhar em casa.

O Brasil teve seu primeiro caso registrado no início do ano de 2020, se espalhando em todo o país, se transmitiu através do contato entre pessoas, tendo maior vulnerabilidade de contrair a doença pessoas que fazem parte de algum grupo de risco, como por exemplo pessoas com doenças crônicas. Tendo como tratamento incerto, os medicamentos são para tratar os sintomas, pois ainda não se há uma droga medicamentosa que cure esta doença. A melhor forma de prevenir a contaminação e o uso de máscaras e o distanciamento físico.

Com a disseminação do vírus a relação de trabalho teve que se adequar à nova situação em que vive o homem. Desde o princípio o ser humano vem se adaptando para suprir suas necessidades, suprimindo assim sua sobrevivência; dando início a relação de trabalho através da permuta de bens, formação de aldeias formando as primeiras cidades.

No ano de 1943 foi iniciado os primeiros rumores sobre a criação de uma consolidação das leis do trabalho hoje popularmente conhecida como CLT.

A pandemia desencadeou várias possibilidades que até entanto não eram possíveis entre empregado e empregador, a redução do salário do funcionário ou suspensão no contrato de trabalho, para assim manter as atividades laborais e reduzir ao mínimo o impacto do desemprego; houve também a redução na jornada de trabalho podendo ser menor que oito horas dia, sem a necessidade de convenção coletiva com participação do sindicato da categoria.

Mas para que se torne acordo valido após acordado deve se informar o sindicato da categoria, para que assim o empregado tenha respaldo em situações que possam aparecer em seu caminho.

Com tudo também se expandiu o tele trabalho na qual se viu mais uma vez o homem se adaptando para continuar a buscar seu sustento.

Não seria diferente com a legislação brasileira na qual necessitou de se reinventar para adaptar á nova realidade vivia pelo ser humano, como a lei 14.020/2020 que foi lançada para preservar o emprego e a renda do povo brasileiro para que possa assim garantir ou retardar uma como por exemplo suspensão do contrato de trabalho.

1. DA COVID-19

Coronavírus se dá esta nomenclatura por se tratar de um vírus com partículas semelhantes a uma coroa; existe vários tipos deste vírus, onde pesquisadores apontam que a covid-19 e a mutação da coronavírus e pode ter se espalhado através de morcegos que são animais silvestres consumidos como alimento por algumas populações da China, local que foi indicado como o início da doença. (Jornal da USP Arthur Gruber,14/04/2020).

Devo ressaltar que a coronavírus e diferente da covid-19, pois coronavírus e uma família de vírus que causa infecções respiratórias e recebe este nome como dito acima por ter semelhança a uma coroa, já a covid-19 tem sido denominada como novo coronavírus por assim também haver uma semelhança uma coroa, mas se trata de uma doença causada pelo SARS-COV-2 que traz doenças respiratórias agudas e leves. (Veja saúde,2020).

Os sintomas mais comuns da covid são; febre, tosse seca e cansaço. Já os sintomas menos comuns são; dores e desconfortos, dor de garganta, diarreia.

1.1 – Origem.

A crise da covid-19 e iniciou no país da China especificadamente na cidade de Wuhan devido ao grande fluxo de pessoas e o pouco conhecimento sobre a doença proporcionou que se espalhasse rapidamente chegando em todos os países do mundo inclusive no Brasil. (Jornal da USP Arthur Gruber,14/04/2020).

O primeiro caso registrado da doença se tratava de um paciente de 41 anos admitido no Hospital Central de Wuhan em vinte e seis de dezembro de dois mil e dezenove. Segundo a Sociedade Brasileira de imunologia vejamos;

[...]O primeiro caso humano relatado ocorreu na província de Wuhan na China em 30 de dezembro de 2019. Devido ao alto grau de transmissão, principalmente por contato entre pessoas, este vírus rapidamente disseminou em todo o mundo, sendo que a Organização Mundial de Saúde (OMS) determinou emergência mundial de saúde em 30 de janeiro de 2020. (VIOLA, 2020)

A COVID-19 teve seu primeiro caso no Brasil confirmado em 25 de fevereiro de 2020[...] (VIOLA, ONLINE, 2020)

Vejamos o que nos diz Camila Mota;

O nome “corona” veio a partir da observação do vírus no microscópio: sua imagem se assemelha à de uma coroa. Existem dezenas de tipos de coronavírus a maioria deles infecta apenas animais. Mas coronavírus foram causa de duas epidemias recentes que provocavam síndromes respiratórias graves em seres humanos: a Síndrome Respiratória Aguda Grave (Sars), de 2003, e a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (Mers), de 2015. A atual pandemia é causada por um coronavírus novo, batizado de Sars-Cov-2, que começou a infectar humanos na cidade de Wuhan, na China, em dezembro de 2019. A resposta sobre sua origem ainda não é definitiva essa é uma das várias questões sobre o novo coronavírus e a covid-19 que a Ciência tem tentado desvendar. (MOTA, ONLINE, 2020)

Estudiosos indicam que o novo vírus tem grande semelhança com vírus que são encontrados em morcegos, podendo assim haver semelhança entre eles, mas mesmo com esta informação não é comprovado com certeza se o vírus veio mesmo do morcego ou derivou de outros meios até chegar no ser humano acredita-se também que antes de infectar o homem foi transmitido a uma espécie animal chamada denominada pangolim que é popularmente chamado de tamanduá escamoso. (Jornal da usp Arthur Grauber, 2020).

1.2. – Forma de contaminação.

Ainda não há informações sobre a transmissão do vírus, mas se sabe que a contaminação se dá de pessoa para pessoa. Não sabendo ao certo até quantos dias antes e depois que uma pessoa contaminada pode apresentar os sintomas que pode variar entre cinco e doze dias;

Vejamos o que diz o site oficial da secretaria de Saúde do Estado do Espírito Santo:

A transmissão dos coronavírus costuma ocorrer pelo ar ou por contato pessoal com secreções contaminadas, como: Gotículas de saliva; Espirro; Tosse; Catarro; Contato pessoal próximo, como toque ou aperto de mão; Contato com objetos ou superfícies contaminadas, seguido de contato com a boca, nariz ou olhos. (ESPIRITO SANTO, ONLINE, 2020)

O Ministério da Saúde nos traz as formas com que a transmissão acontece;

Aperto de mãos (principal forma de contágio), Gotículas de saliva do nariz e/ou da boca, Espirro, Tosse, Catarro, Objetos ou superfícies contaminadas, como celulares, mesas, maçanetas, brinquedos, teclados de computador etc. (BRASIL, ONLINE, 2020)

Segundo a Fiocruz animais domésticos não transmite o vírus para a pessoa humana, vejamos o que a instituição nos traz;

Embora não existam estudos aprofundados sobre o tema até o momento, o risco de animais domésticos contraírem ou transmitirem o novo coronavírus é praticamente inexistente. Em todo o mundo há menos de 25 relatos de cães e gatos que contraíram o Sars-CoV-2 e nenhum relato oficial de animais que tenham transmitido para seus donos ou tutores. Além disso não há relatos de casos positivos de Covid-19 em animais no Brasil. (FIOCRUZ, ONLINE, 2020)

Há contaminação não se dá pelo ar nem através de animais domésticos, mas principalmente da pessoa infectada para a pessoa saudável através do contato físico podendo ser um inofensivo aperto de mão, caso não higienizado são grandes as chances de contágio para pessoa que esteja a menos um metro de outra já infectada, sem ambos não utilizem os equipamentos de proteção adequados a possibilidade de se infectar se torna maior. (Ministério da saúde, 2020).

E descartada a hipótese colocada por alguns que o vírus tenha sido desenvolvido em laboratório. O certo é que cientistas ainda não descobriram ao certo como se deu o surgimento deste novo vírus. (Paul Rincon, 2020).

1.3. – Grupo de Risco.

Aqueles que precisam de uma atenção preferencial, são denominado como grupo de risco no qual pessoas mais vulneráveis se encontram, sendo eles por exemplo pessoas portadoras de asma, DPOC, pessoas com deficiência que possuem mobilidade reduzida, portadores de

doenças crônicas que utilizam de tratamentos como hemodiálise, imunossupressores ou o uso de medicamentos contínuos. (CDD Jose Sotelo, 2020)

Segundo o site Tele Saúde se incluem a este grupo;

São considerados grupo de risco para agravamento da COVID-19 os portadores de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, asma, doença pulmonar obstrutiva crônica, e indivíduos fumantes (que fazem uso de tabaco incluindo narguilé), acima de 60 anos, gestantes, puérperas e crianças menores de 5 anos. [...] são considerados grupos de interesse para saúde pública, merecendo atenção especial devido à vulnerabilidade, a população indígena, carcerária e residentes em instituições de longa permanência para idosos. [...] (NÚCLEO DE TELESSAÚDE MATO GROSSO DO SUL, ONLINE, 2020)

A organização Pan Americana de saúde nos diz;

Idosos e pessoas com doenças não transmissíveis, como doenças cardiovasculares (por exemplo, hipertensão, doença cardíaca e derrame), doenças respiratórias crônicas, diabetes e câncer têm um risco mais alto de desenvolver quadros graves da COVID-19. (ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE, ONLINE)

A orientação da organização mundial da saúde e a mesma tanto para a população em um todo quanto para o grupo de risco, entre estas orientações estão o uso de máscaras e de álcool em gel.

1.4 – Formas de Tratamento.

Dos infectados pelo Covid-19 pequena parte, possuem sintomas mais graves onde necessitam de tratamento hospitalar (internação). Em casos como suspeitas mais leves como tosse, febre baixa, dores no corpo; pode ser receitado por médicos remédios para aliviarem os sintomas, devo ressaltar que as drogas medicamentosas são indicadas para aliviar os sintomas, mas, não para combaterem a doença, médicos podem solicitar exames de sangue e de imagem para ajudar no diagnóstico mais eficiente e assim prescrever um tratamento. (Revista veja saúde 2020).

Até o presente momento não se conhece um medicamento que seja eficaz para combater o vírus. Os casos mais leves da doença como ainda não há tratamento, em hipótese alguma eles devem se alto medicar, e manter o isolamento e primordial para o tratamento. Já nos casos mais graves e utilizado aparelhos respiratórios por meio de isolamento em unidades de terapia

intensiva publicamente conhecida como UTI, este pequeno grupo fica necessitam de serem entubados e para respirem de forma mecânica.

Vejamos como e o tratamento dos pacientes segundo a fisioterapeuta do hospital Alemão Oswaldo Cruz localizado na cidade de São Paulo Renata Negri ao site Veja Saúde:

[...]entra um batalhão de profissionais de saúde que vão ajudar a pessoa a restaurar seu antigo desempenho. Fisioterapeutas, fonoaudiólogos, professores de educação física, nutricionistas e terapeutas ocupacionais trabalham em equipe para devolver aos poucos os movimentos e as funções do corpo que garantem a sobrevivência.

os pacientes frequentemente não conseguem mais respirar sozinhos ou tossir adequadamente. “Durante as sessões, ensinamos como restabelecer o fluxo de entrada e saída de ar e como expelir algo que está incomodando, caso do acúmulo de catarro”, diz Renata. (BIERNATH, ONLINE, 2020)

Além da utilização da UTI, aparelhos de respiração há todo um processo de tratamento durante o período que o paciente está infectado e após o período de isolamento para que assim, o paciente possa se recuperar por completo sem vestígio da doença. (veja saúde Renata Negri, 2020).

1.4.1 – Formas de Prevenção.

Como o maior meio de contaminação e o contato físico, e preciso manter o distanciamento social e sempre se higienizar de forma correta. (organização mundial de saúde).

O mais indicado para prevenir a doença e a utilização de mascaras podendo ser de tecido ou cirúrgicas elas não podem ser compartilhadas com outra pessoa pós e de uso pessoal e individual, e deve ser trocada a cada quatro horas de uso vejamos as orientações trazidas pela organização mundial de saúde com os demais cuidados;

Lave suas mãos com frequência. Use sabão e água ou álcool em gel.

Mantenha uma distância segura de pessoas que estiverem tossindo ou espirrando.

Use máscara quando não for possível manter o distanciamento físico.

Não toque nos olhos, no nariz ou na boca.

Cubra seu nariz e boca com o braço dobrado ou um lenço ao tossir ou expirar.

Fique em casa se você se sentir indisposto.

Procure atendimento médico se tiver febre, tosse e dificuldade para respirar. (ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE, ONLINE)

Sempre seguir as orientações e a melhor forma de prevenção, e valido lembrar que o seguir estas orientações ajuda na propagação da doença para outras pessoas. (organização mundial de saúde).

A vacinação está entre as formas de prevenção contra a covid-19, no Brasil e distribuído pelo governo de forma gratuita, não estando disponível para a comercialização. Denominadas por, Coronavac produzida pelos institutos Sinovac e Butantan onde e necessário a imunização em duas doses sendo a segunda entre quatorze e vinte e oito dias após a aplicação da primeira e a Covishield fabricada pela Astra Zeneca e Fiocruz, também necessário a imunização em duas doses esta tem um prazo mais longo para aplicação da segunda dose sendo de noventa dias a contar da aplicação da primeira. Também temos a vacina produzida pela Pfizer e BioNTech, também na forma de aplicação em duas doses foi a primeira a produzir índices satisfatórios para a vacinação na qual só foi iniciada com a mesma em maio de dois mil e vinte e um. (CONASS, online)

1.4.2 – Processo de cura.

Até o momento não se há uma cura para esta doença, cientistas do mundo todo estão à procura de uma vacina que em alguns países já está em fase de teste em humanos, onde no estado de São Paulo a vacina nomeada como coronavac na fase três que é a fase final onde está sendo testada em nove mil voluntários o Instituto Butantan tem verificado a segurança e a eficácia da nova vacina. (Governo do estado de São Paulo).

2. CONCEITO HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO.

No início dos tempos o homem das cavernas tinha o trabalho apenas como forma de sobrevivência, como meio de sustento apenas a colheita e a caça, onde tudo era retirado do meio ambiente. Segundo Ana Amélia Ribeiro Souza naquele tempo o homem tinha uma rotina Nômade, andavam em bandos e migravam de região em região em busca do seu sustento levando consigo apenas o que conseguia carregar junto a si, não havendo grande diferença entre os participantes do grupo, não havendo diferença política entre eles, sendo as divisões feitas através de gênero e idade, a mulher cuidar da colheita e o homem da caça. (Âmbito jurídico 2019).

E valido lembrar que a pré-história se divide em;

Divide-se a pré-história em 3 períodos: o Paleolítico, ou idade da pedra lascada, que se estendeu por 2 milhões de anos; o Neolítico ou período da pedra polida, que teve início há mais de 10 mil anos e a Idade dos metais, por volta de 5.000 a.c. (Braick, Mota, 2007, pg. 28). (SOUZA, ONLINE, 2019)

Ao passar dos tempos o homem foi procurando mais conforto e com isso se tornando cada dia mais sedentário,

A coleta e a caça como meio de subsistência foi dando lugar ao sedentarismo. O ser agora passou a procurar moradia próxima aos rios e terras férteis para o plantio e com isso, não mais vagar em busca da subsistência. A consciência da transformação daquilo que se dispunha na natureza para a criação de utensílios de auxílio no dia a dia deu ao homem a percepção do seu poder de transformador do meio. (SOUZA, ONLINE, 2019)

Nos dizeres de Patrícia Ramos Braick e Myriam Becho Mota;

Os últimos 100 mil anos do período Paleolítico assistiram ao aperfeiçoamento dos artefatos, num processo de crescente elaboração cultural que deu origem ao arco, a flecha, às lanças e a utensílios variados de argila, osso e dentes. Além disso, as modificações do ambiente terrestre se refletiam nos hábitos dos homens, contribuindo para a sedentarização de alguns grupos, isto é, sua fixação em determinadas regiões. (2007, pg. 29). (SOUZA, ONLINE, 2018)

Com o aumento da relação entre os homens foi formando a identidade de trabalho, foram se aglomerando e permutando seus bens entre eles onde com o tempo estes itens denominaram se mercadorias, os grupos cresceram se formando aldeias, cidades dando início a civilização, aos impérios que se espalharam em todo o mundo em diferentes culturas.

O sociólogo Lucas Oliveira nos traz a definição de trabalho de Karl Marx” **O trabalho é a atividade por meio da qual o ser humano produz sua própria existência**” o homem se manteve vivo através do seu trabalho. Décadas passadas o homem passava sua profissão de pai para filho, assim a família que era carpinteira permanecia carpinteira, não havendo, meios de se profissionalizar em uma área distinta, no entanto no século XVIII, com a vinda da primeira revolução industrial o cenário da relação de trabalho começou a mudar onde homens começaram a trabalhar em indústrias, deixando o labor familiar mais exclusivo, com isto nasceram ao passar dos tempos os direitos e mais à frente em 1943 foi criado a comissão para dar início a CLT no Brasil. (Brasil escola 2021)

O decreto lei, 5.452/43 sancionado por Getúlio Vargas seu objetivo foi regularizar os direitos trabalhistas dentro do ordenamento jurídico brasileiro.

Vejamos o que nos diz artigo da Justiça do trabalho da 4^o região do estado do Rio Grande do Sul (2013), publicado no TRT sobre o início das leis trabalhistas e quem foram os principais nomes da comissão para a elaboração da CLT posteriormente em alguns anos;

Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. A intenção inicial foi criar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social".

Foram convidados para fazer parte da empreitada os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Süsskind. Na primeira reunião ficou definido que a comissão seria dividida em Trabalho e Previdência, e que seriam criadas duas consolidações diferentes.

Entre as fontes materiais da CLT, podem ser citadas três. Em primeiro lugar, as conclusões do 1^o Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, [...] A segunda foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira, a própria Encíclica Rerum Novarum (em português, "Das Coisas Novas"), o documento pontifício escrito pelo Papa Leão XIII a 15 de maio de 1891, como uma carta aberta a todos os bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. (BRASIL, ONLINE, 2013)

"Todo o Homem 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". "Declaração Universal dos Direitos do Homem"

Percebemos assim a grande importância da relação homem trabalho, com o tempo foram se aperfeiçoando e nascendo novas leis, comissões, dando assim início a esta relação. Com a pandemia a porta acabou-se desencadeando um o fechamento de vários seguimentos onde assim empregados ficaram sem sua renda na qual a maioria depende para sobreviver, onde muitos não viram a sua frente a inexistência de suprir a dignidade humana.

2.1 – Reflexo da Covid-19 nas relações de trabalho.

Os direitos do trabalhador previsto no artigo sete da Constituição Federal do Brasil de 1988 e também na CLT (consolidação das leis do trabalho), onde nos remete seus direitos adquirido após anos, as quais protegem o trabalhador, a regular as relações de trabalho.

Com a chegada da Covid, estas leis tem sofrido alterações para relativizar as regras e preservar tanto o empregador como o empregado. Trazendo com sigo possibilidade de novos

meios de trabalho como o teletrabalho, reduzindo a jornada ou salário do empregado em comum acordo entre o próprio e o seu empregador, para que assim possam manter o seu labor.

Com o momento vivido a prioridade é manter o empregado e o empregador de pé para tentar desta forma prevenir o desemprego.

2.4.2 – Redução salarial.

Durante o estado de calamidade veio a possibilidade da redução salarial, para que não haja uma demissão em massa, prejudicando assim a população geral e também a economia. O advogado Edgar Yuji Ieiri nos traz em uma publicação no site Jus Brasil, um comentário sobre a Medida Provisória 936/20 convertida na Lei nº 14.020/2020 institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. e; (A redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho na pandemia, 2020).

(...) preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública. (LEIRI, ONLINE, 2020)

Havendo redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho o empregado terá o auxílio União sendo mobilizado e custeado pelo Ministério da Economia. Segundo o artigo Inciso VI do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988, só se pode haver redução salarial mediante acordo coletivo ou através de convenção.

A regra geral prevista na Constituição Federal é que são direitos básicos do trabalhador a irredutibilidade dos salários, salvo disposto em acordo ou convenção coletiva.

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

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (BRASIL, ONLINE, 1988)

Mas com a edição da Lei nº 14.020/2020, houve inovação do sistema jurídico, criando a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e jornada e suspensão temporária do contrato de trabalho.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho. (BRASIL, ONLINE, 2020)

Trazendo assim uma nova modalidade para que empregado e empregador consigam realizar a travessia do momento em que a sociedade tem passado, sendo possível a redução ou suspensão sem que haja um acordo prévio, mas assegurando os direitos do trabalhador.

Já para os advogados Georges Eduardo Capps Minassian e Thais Travanca, (2020), a nova medida traz ao empregado e empregador maior flexibilidade para soluções de problemas enfrentados durante o período de pandemia, ponderando também a preocupação em posteriormente tais acordos sejam repassados ao sindicato de cada classe para que assim possa tentar diminuir o impacto em possíveis ações trabalhistas num futuro próximo, observando ainda que;

Importante controvérsia sobre as reduções já se insurge da clara prevalência da negociação individual sobre a coletiva nos casos elencados acima, ainda que a Medida observe que os sindicatos deverão ser avisados da pactuação dos acordos individuais. (MINASSIAN, TRAVANCA, ONLINE, 2020)

Aproveitando de instrumentos de negociação coletiva, os empregadores podem se assegurar para que não surja futuras intervenções jurídicas diante dos acordos celebrados neste momento.

2.5 – Redução da jornada de trabalho.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 prevê em seu artigo 7º, os direitos trabalhistas, dentre estes o mencionado no inciso XIII, a carga horaria do trabalhador, sendo de oito horas diárias e somando no final quarenta e quatro horas semanais, assim descrito na letra de lei mencionada;

A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 1988)

Assim, só se poderia ser alterado a carga horaria do trabalhador havendo convenção ou acordo coletivo entre trabalhadores e sindicato.

Com a crise da Covid 19, o governo Brasileiro, em seu repositório oficial, que com o objetivo de se evitar demissão em massa e preservar os contratos de trabalho foi criado o BEM (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda), para ajudar empregado e empregador superarem juntos a pandemia havendo o mínimo de prejuízo a ambos, podendo haver redução de 25 por cento até 70 por cento, tendo o empregador que continuar com o contrato empregatício, até o fim do acordo e mais a mesma quantidade temporária após este período. (BRASIL, 2020);

[...]a MP 936/20 ao autorizar a redução dos salários, de forma proporcional à jornada, mediante ajuste entre patrão e empregado, com contrapartida de garantia de emprego, teve a finalidade de socorrer às empresas, os empregos e à economia, e, por isso, tem finalidade pública, coletiva e social. (CASSAR, ONLINE, 2020)

BEM, (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda) intitulado na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020 e Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020. Destinada aos trabalhadores no qual obtiveram seus contratos de trabalho suspensos ou também uma razoável redução salarial.

De acordo com o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a redução da jornada e do salário do empregado pode ser de 25%, 50% ou 70%. A diferença salarial é paga pelo Governo Federal, por meio do benefício.

Na prática, funciona assim, um funcionário que sofrer redução de 25% da jornada de trabalho vai receber 75% do salário e 25% da parcela do BEM. Se a redução da jornada de trabalho for de 70%, receberá o salário de 30% e mais 70% da parcela do BEM. Em contrapartida, o empregador deverá manter o trabalhador empregado durante todo o tempo de vigência do acordo e por igual período depois que o acordo acabar. (BRASIL, ONLINE)

A desembargadora federal do trabalho Sônia A. C. Mascaro Nascimento interpreta a alteração legislativa da seguinte forma: (Academia Brasileira de Direito do trabalho,2020).

a) As políticas adotadas pela Medida Provisória n.º 936/20 têm como finalidade assegurar direitos básicos de preservação do emprego e proteção contra o desemprego, além de concretizar valores centrais da CF/88; b) Inexiste vedação constitucional à possibilidade de redução salarial com proporcional diminuição da jornada de trabalho por acordo meramente

individual, uma vez que não há a previsão de que deva haver prévia negociação coletiva; c) Atualmente, a redução salarial, com proporcional diminuição da jornada de trabalho, é regulada pela Lei n.º 4.923/65, não havendo óbice para que leis ordinárias ou medidas provisórias promovam alterações neste particular; d) Os direitos sociais não possuem caráter absoluto e, em situação específica, o C. TST e o E. STF já reconheceram que, embora o inciso XIII do art. 7º da CF não faça ressalva ao direito às horas extras, o inciso II do art. 62 da CLT foi recepcionado pela Carta Magna, pois estabelece exceção, devidamente justificada; (NASCIMENTO, ONLINE, 2020)

Já para Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2020), o país com uma taxa de desemprego em alta a pandemia irá impactar ainda mais o aumento do desemprego durante os próximos anos, linhas seguidas para amenizar esta crise e assegurar o cargo do trabalhador poderá não ser a suficiente, apostando nas políticas assistenciais para a retomada do crescimento econômico.

2.5.2 – Do posterior envio dos acordos ao sindicato para homologação.

Já Edgar Yuji Ieiri nos mostra que os acordos referentes a redução salarial celebrados por escrito de forma individual entre empregado e empregador, posteriormente deve ser encaminhado para o sindicato da categoria no prazo de até 10 dias corridos a partir da assinatura do mesmo . Caso haja dispensa do trabalhador o mesmo terá como direitos;

50% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

75% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento);

100% do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. (LEIRI, ONLINE, 2020)

Ficando assim assegurado o direito do empregado, caso tenha seu contrato finalizado durante o período de redução da sua jornada de trabalho.

2.6 – Teletrabalho.

O trabalho foi aprimorado com o passar dos tempos onde pudemos ver na história do direito já falado neste, o teletrabalho se define em realizar atividades laborais em estabelecimento distinto ao recinto da empresa, se utilizando de meios tecnológicos para tal. A advogada Tatiana Dias Claro em seu artigo a revista âmbito jurídico (2019) nos define teletrabalho sendo;

“(…)como aquele que não é realizado no estabelecimento do empregador, e sim fora dele, com a utilização dos meios de comunicação que o avanço das técnicas modernas põe à disposição do processo produtivo”. (CLARO, ONLINE, 2019)

Artigo 6º da CLT CAPÍTULO II-A Lei nº 13.467, de 2017, consolida o teletrabalho em sua letra de lei.

Com o início da pandemia e fechamento temporário de empresas, uma solução para os empregadores foi o trabalho a distância, também conhecido como teletrabalho ou home office. Diego de Oliveira Souza, (2020), relata sobre a dificuldade da população em se adaptar a esta modalidade trazida para que consigam executar suas funções laborais;

Fica evidente que a maior parte dos trabalhadores brasileiros não possuem condições de realizar essa modalidade de trabalho, especialmente considerando as parcelas mais pobres da população. Mesmo para aqueles que tenham potencial para o teletrabalho, a forma abrupta com a qual ele foi adotado tem resultado em sobreposição do trabalho com outras atividades diárias, sobremaneira de caráter doméstico. (SOUZA, ONLINE, 2020)

Além da dificuldade do trabalho em casa Diego ressalta a falta do convívio entre os colegas de trabalho a troca de diálogos e aprendizado, a dificuldade em utilizar de uma internet adequada, assim como a prestada nas empresas, deixando evidente a sua opinião com estatísticas, a decadência dos trabalhadores brasileiros em exercer seu trabalho de forma online, principalmente os empregados de classes mais baixas vejamos os números trazidos por Diego de Oliveira Souza:

Em nota técnica do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), demonstram que, no Brasil, apenas 22,7% dos trabalhadores têm condições de realizar teletrabalho desde casa, sobretudo parcelas dos seguintes grupos: 65% dos cientistas e intelectuais; 61% dos administradores e gerentes; 41% dos técnicos de apoio administrativo; e 30% dos técnicos e profissionais de nível médio. Os autores ainda mostram que “há uma correlação positiva entre o percentual de teletrabalho e a renda *per capita* dos estados brasileiros” (SOUZA, 2020)

Assim percebemos claramente a grande precariedade nas condições da população principalmente as mais vulneráveis em desenvolver seu labor de forma eficiente, mesmo que, sejam plenamente capazes, no caso citado, não se há falta de qualificação mais sim falta de recursos.

O Senado Federal, (Brasil, 2020), nos mostra uma visão mais favorável ao home office, trazendo dados bastante tempestivos sobre o assunto:

A Medida Provisória 936/20 convertida na Lei nº 14.020/2020

Além de uma maior produtividade em decorrência do teletrabalho, os entrevistados também apontaram outras vantagens dessa modalidade de serviço. As principais, segundo os entrevistados, são o horário flexível (28%), seguida de ter mais tempo para a família (24%). O não deslocamento até o trabalho (24%) e a diminuição de despesas (12%) também foram lembrados.

Segundo os resultados, o teletrabalho também trouxe benefícios para a vida pessoal. A maioria dos trabalhadores remotos percebeu aumento no nível de bem-estar pessoal (49%). Para 23%, permaneceu igual, enquanto outros 26% apontaram diminuição no nível de bem-estar, por causa do teletrabalho. A pesquisa também apontou benefícios para a família. Para 48%, o ambiente familiar melhorou. Para 39%, nada mudou. Apenas 12% responderam que o trabalho remoto piorou o ambiente familiar. (BRASIL, ONLINE, 2020)

Sendo citados como podemos ver de benefícios o bem-estar familiar, maior produtividade no trabalho, fazerem sua própria jornada de trabalho de forma mais flexível, permanência familiar, a exclusão dos gastos com locomoção entre casa trabalho entre outros. Para a maioria dos entrevistados da pesquisa citada o teletrabalho trouxe mais benefícios em sua rotina de trabalho.

3. DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS NO PERÍODO DE PANDEMIA DO COVID-19.

A pandemia veio várias medidas para auxiliar o enftretamento pelos trabalhadores leis e decretos foram criados e exonerados, para adequar de forma mais correta possível ao momento vivido para José Eduardo Dias Yunis, Murilo Angeli Dias dos Santos (2021) a flexibilização das normas eram necessárias para que possam acompanhar o atual momento se tem a tecnologia meio de trabalho precisando haver equilíbrio entre esta relação.

Nesse cenário disruptivo, com profundas mudanças nos paradigmas estruturantes das normas trabalhistas, que o Brasil foi atingido pela pandemia mundial da Covid-19. Governo, empregadores, empregados, sindicatos,

associações de classe, juristas, todos se depararam com as incertezas e angústias provocadas pela inexistência de costumes, ausência de jurisprudência e falta de previsão doutrinária. (YUNIS, ONLINE, 2021)

Com o momento em que vivem os trabalhadores e empregadores de máxima importância alterações para acompanhar e suprir as novas demandas.

3.1 – Medida Provisória 927/2020 de 22 de março de 2020.

Para tentar conter estas incertezas foi sancionada algumas MPs no intuito de preservar o emprego e empresas José Eduardo Dias Yunis¹ Murilo Angeli Dias dos Santos (2021) citam em seu projeto as MP 927/2020 e MP 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020, onde trás em seus princípios a permissão do pacto individual entre empregado e empregador em meios como férias antecipadas, antecipação de feriados, banco de horas teletrabalho entre outros.

Cristina Ottoni Flavio e Ricardo Calcine (2020) nos mostra o trajetória da MP 927/2020 editada no dia 22 de março de 2020 tendo como vigência inicial 60 dias podendo ser prorrogada caso não houvesse uma votação pelas casas do congresso nacional a MP foi aprovado pela câmara dos deputados mas barrada no senado federal onde houve também a inclusão de várias emendas no dia 19 de julho de 2020 por não haver ainda a votação perdeu-se a validade. Com tudo o eu já havia sido combinado durante a MP no período de 120 dias entre os dias 22 de março de 2020 e 19 de julho de 2020, ainda possui validade.

3.1.1 – Do pronunciamento do STF sobre a MP 927/2020.

Demonstrando especificamente de forma clara o pronunciamento sobre o STF em relação ao indeferimento da MP927/2020, na qual se trata de manter e preservar o labor mesmo em momentos difíceis.

O STF, instando a se pronunciar sobre a constitucionalidade da MP 927, decidiu, de forma monocrática, pelo indeferimento da Medida Cautelar na ADIn n. 6.342. O Min. Marco Aurélio indeferiu a liminar pretendida de inconstitucionalidade dos ...artigos 2º, 3º, inciso VI, 8º, cabeça e parágrafo único, 14, cabeça e parágrafos 1º e 2º, 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º, 16, cabeça e parágrafos 1º a 5º, 26, cabeça e incisos I e II, 27, 28, 29, 31, cabeça e incisos I, II, III e IV e 36, todos da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020”. Em sua decisão o Ministro defendeu “a liberdade do prestador de serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada [...].O STF, instando a se pronunciar sobre a constitucionalidade da MP 927, decidiu, de forma

monocrática, pelo indeferimento da Medida Cautelar na ADIn n. 6.342. O Min. Marco Aurélio indeferiu a liminar pretendida de inconstitucionalidade dos ...artigos 2º, 3º, inciso VI, 8º, cabeça e parágrafo único, 14, cabeça e parágrafos 1a e 2º, 15, cabeça e parágrafos 1º, 2º e 3º, 16, cabeça e parágrafos 1º a 5º, 26, cabeça e incisos I e II, 27, 28, 29, 31, cabeça e incisos I, II, III e IV e 36, todos da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020”. Em sua decisão o Ministro defendeu “a liberdade do prestador de serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada [...]. (BRASIL, 2020)

3.2 – Medida Provisória 936/2020 de 06 de julho de 2020.

A MP 936/2020 que em 06 de julho de 2020 a referida medida provisória foi convertida na Lei 14.020/2020 onde nos mostra (Suelen Vaz de Melo, Maria Inês de Assis Romanholo (2021) que veio trazendo possibilidades como a da redução salarial através de acordos escritos sem a necessidade obrigatória do sindicato da categoria onde pode haver equívocos na negociação entre empregado e empregador sem o auxílio do sindicato qual tinha por trabalho remediar estes acordos para que a parte mais hipossuficiente não saia prejudicada;

Nesse sentido, uma norma que foi criada com o intuito de auxiliar a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores do país em meio à crise causada pelo novo coronavírus, encontra-se com possíveis equívocos, posto que agora permita que os empregadores negociem diretamente com seus empregados. É importante destacar que todo direito conquistado pelos obreiros durante décadas, através de lutas e movimentos sociais que buscavam a igualdade e paridade na negociação de seus direitos, por uma classe considerada hipossuficiente na relação está sendo desconsiderada, uma vez que já foi consolidado o entendimento de que as empresas por sua natureza são um ser coletivo e se protegem entre si, já os trabalhadores só conseguem alcançar essa proteção quando representados por uma entidade sindical de forma coletiva. (MELO, ROMANHOLO, ONLINE, 2021)

A medida provisória foi a que mais obteve destaque durante a pandemia na qual veio a se tornar a lei de número 14.020 de 2020 logo após, obtenho algumas mudanças e vetos no corpo de seu texto para que assim se adeque da melhor forma no momento em questão.

3.3 – Da lei 14.020/2020 de 6 de julho de 2020.

Já para Gian Lucas Sudatti da Costa a lei 14.020/2020 com suas medidas emergenciais são fundamentais para a preservação do trabalho e também das empresas durante a crise e também após ela, podendo ser suspensão do contrato empregatício por até 60 dias onde tem que ser

avisada ao empregado com prazo de no mínimo dois dias de antecedência e posteriormente enviado ao sindicato da classe . Onde pode com o tempo vir a retomada e crescimento da economia,

Entre os objetivos elencados pela nova lei estão: preservar o emprego e a renda; garantir o funcionamento das atividades das empresariais e laborais e reduzir os impactos decorrentes da pandemia. Para isso, foram instituídos entre outras medidas: o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; a suspensão temporária do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário. (COSTA, ONLINE, 2020)

Tentando assim evitar a falência em massa de pequenas e grandes empresas e conseqüentemente o desemprego em massa, deve ressaltar que a lei prevê que os sindicatos devem ser avisados dos acordos entre empregado e empregador com até dez dias corridos após celebração do mesmo.

Vejamos o que nos diz Ingrid Elise Scaramucci Fernandes.

De rigor a referida preocupação, em especial neste momento histórico no qual já existe a latente preocupação com a saúde, sendo nefasto imaginar que, durante a maior crise sanitária da atualidade, além das preocupações inerentes aos riscos de contaminação com o novo coronavírus, os trabalhadores, frente à perda dos empregos, fossem lançados ao desesperador quadro de impossibilidade de custear as despesas básicas de sobrevivência pessoal e de sua família, com moradia e alimentação, inclusive. (FERNANDES, ONLINE, 2020)

Não deixa dúvidas a preocupação do Executivo em manter o emprego, para assim garantir o mínimo para a subsistência do trabalhador.

3.3.1 – Dos Institutos Jurídicos do Direito do Trabalho Preservados e revogados.

Com a Medida provisória que logo se tornou lei ouve algumas alterações relevantes e também manteve alguns tópicos.

Contratos firmados até a data de cinco de julho de dois mil e vinte, se manterá com o texto original da Medida Provisória 936/2020. Já a partir de seis de julho de dois mil e vinte, se torna regulados pela lei 14.020/202 já mais saudável.

Prazos para a suspensão do contrato de trabalho também se manteve sendo ele de sessenta dias podendo ser dividido em dois períodos de trinta dias. Continuando também com a suspensão de noventa dias na redução da jornada de trabalho e no pagamento do salário.

As formalidades entre empregador e empregado permanecem intactas benefícios permanecem iguais.

Uma das mudanças significativas foi a estabilidade da gestante onde além da estabilidade provisória no emprego agora possuem também a garantia provisória no emprego.

Grande garantia que também foi preservada foi o salário hora mínimo no qual não pode ser diminuído.

3.4 – Medida Provisória 1.046/2021 (27 de abril de 2021).

A MP publicada no dia 28 de abril de 2021 tem validade até a data do dia 28 de agosto de 2021 na qual não evolua para lei perdendo seus efeitos, ou seja, caduca-se, tendo efeito apenas para o tempo na qual esteve em vigor, o prazo pode ser prorrogado por período igual, atrás de ato do poder executivo federal.

3.4.1 – Teletrabalho.

O empregador no prazo de cento e vinte dias alterar o regime de trabalho do empregado para o teletrabalho, trabalho a distância sem que seja necessário a registro na carteira de trabalho ou acordo coletivo, devendo a alteração ser comunicada ao empregado com antecedência de ao menos quarenta e oito horas de antecedência mesmo que seja de forma escrita ou por meio eletrônico. Despeças referentes a execução do labor será de responsabilidade do empregado, na qual deve ser firmada em contrato prévio ou no prazo de 30 dias a partir da data da alteração do regime de trabalho.

3.4.2 – Antecipação de férias individuais.

Pode haver a antecipação das férias por meio de acordo escrito entre empregado e empregador, devendo ser informado pelo empregado, por meio escrito ou eletrônico com o mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, sendo indicado pelo empregador o período de gozo de seu funcionário, não se pode gozar de tempo inferior a cinco dias corridos, funcionários pertencentes ao grupo de risco tem prioridade em gozar férias antecipadas.

3.4.3 – Antecipação de férias coletivas.

No prazo da MP o empregador poderá conceder férias coletivas aos funcionários de sua empresa ou a todo um setor específico, devendo notificar a todos os beneficiários por meio escrito ou eletrônico no prazo de quarenta e oito horas de antecedência. Ficando dispensada o aviso prévio ao sindicato da categoria profissional.

3.4.4 – Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde.

No prazo de vigência da MP fica suspensa a obrigatoriedade da realização dos exames ocupacionais, clínicos ou complementares, para os empregados que estejam exercendo o trabalho a distância, podendo os mesmos serem feitos no prazo de até cento e oitenta dias após o vencimento. Não se incluindo os exames demissionais, mas que podem vir a ser substituídos por exame ocupacional realizado a menos de cento e oitentas dias.

3.4.5 – Recolhimento do fundo de garantia do tempo de serviço.

Fica pendurado o recolhimento do FGTS pelos empregadores entre o mês de abril a agosto de 2021 com vencimento nos meses subsequentes a cada mês citado. Sendo os depósitos parcelados em até quatro vezes, sem que haja incidência ou multa, sendo obrigatório para o empregador declarar tais informações até a data do dia vinte de agosto de dois mil e vinte e um, o parcelamento do FGTS não impedirá na hora da emissão do certificado de regularidade.

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou mostrar os impactos da pandemia na vida dos trabalhadores, surgimento da doença formas de contágio transmissão, esclarecendo um pouco sobre a Covid-19 que é doença causada pelo vírus SARS-COV-2, que causa doenças respiratórias, com início na China, se espalhando rapidamente por todo o mundo, causando doenças respiratórias agudas e leves, os sintomas podem variar entre falta de apetite, febre, tosse e dores no corpo, podendo vir a causar problemas de saúde mais agudos em alguns casos progredir até a falência do paciente, o tratamento mais indicado é o isolamento e

medicamentos para amenizar os sintomas pois ainda não há cura para a doença. No início de 2021 o Brasil iniciou a vacinação que até a publicação deste é uma forma de prevenção da doença.

Analisamos os conceitos das relações de trabalho que, desde o início o homem veio se adaptando para suprir suas necessidades e assim manter sua sobrevivência. Com o passar dos anos teve direito a um salário base, férias, décimo terceiro salário entre outros benefícios de suma importância na vida do trabalhador. No período da pandemia alguns direitos como os acordos e homologações, tem sido usado de forma mais branda como por exemplo, durante o período decretado da doença redução de jornada ou salário, poderá ser feito por meio de acordo entre empregado e empregador sem anuência dos sindicatos, tendo o mesmo que ser apenas avisado posteriormente sem necessidade de aviso prévio ou anuência.

Mostrando as alterações legislativas criadas para auxiliar empregadores e empregados na travessia da pandemia para que haja o mínimo de prejuízo a ambos tentado manter de todas as maneiras os direitos dos empregados e seus empregos.

Com isso MPs foram criadas para manter o funcionamento das empresas tirando assim as dúvidas de trabalhadores e empregador. Algumas das alterações autorizadas pela criação das MPs foi o teletrabalho, a antecipação de férias individuais ou coletivas e também o reconhecimento do fundo de garantia por tempo de serviço.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARO, Eduardo, COVID-19: Uma reflexão sobre o momento que vivemos, **Anahp** 2020 Disponível em;< <https://www.anahp.com.br/noticias/covid-19/artigo-covid-19-uma-reflexao-sobre-o-momento-que-vivemos/>> Acesso em 07 setembro de 2020.

AUGUSTO Alex, PORTO Noemia, RIDEL Thais, SILVA Sandoval Alves, MELATONIO Ricardo. Advogados discutem reflexo da pandemia nas relações de trabalho, 2020 **Conjur**. Disponível em:<<https://www.conjur.com.br/2020-abr-06/advogados-discutem-reflexo-pandemia-relacoes-trabalho.>> Acesso em: 04 fevereiro de 2021.

BARBUTO, Joao Luiz Costa; MONTEIRO, João Roberto Monteiro et al. A pandemia do coronavírus e seus reflexos nas relações de trabalho. As 24 perguntas mais frequentes sobre o assunto, **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 25, n. 6131, 14 abr. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/80907>. Acesso em: 04 fevereiro de 2021.

BEDUKA, aprenda sobre a história do trabalho, **Beduka**, 2019, disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/beduka.com/blog/materias/sociologia/historia-do-trabalho/%3famp.>> Acesso em: 10 fevereiro de 2021.

BELMONTE Alexandre, MARTINEZ Luciano, MARANHÃO Ney, Crise do Covid PDF, 2020, **TRT**. Disponível em; https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_e-Book_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99> Acesso em 02 novembro de 2020.

BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ Luciano, MARANHÃO Ney, DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19. **Editora jus podivm**. Disponível em: <http://www.abmtrab.com.br/_arquivos/Direito_do_Trabalho_na_Crise_da_Covid19.pdf> Acesso em: 10 fevereiro de 2021.

BIERNATH André, como é a recuperação dos casos mais graves de coronavírus? **Veja saúde**, 2020 Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/saude.abril.com.br/medicina/recuperacao-dos-casos-graves-coronavirus/amp/>> Acesso em 05 outubro de 2020.

BRASIL, Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021, **GOV.BR**, Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>> Acesso em 07 maio de 2021.

BRASIL, Programa que permite redução de jornada de trabalho e de salário é prorrogado até 31 de dezembro, **Gov. br**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/10/programa-que-permite-reducao-de-jornada-de-trabalho-e-de-salario-e-prorrogado-ate-31-de-dezembro#:~:text=A%20diferen%C3%A7a%20salarial%20%C3%A9%20paga,70%25%20da%20parcela%20do%20BEm.>> Acesso em: 15 fevereiro de 2021.

BVS. Agente Comunitário de Saúde, Atenção Primária em Saúde, Quais são os grupos de risco para agravamento da COVID-19? **BVS** 2020 Disponível em: <<https://aps.bvs.br/aps/quais-sao-os-grupos-de-risco-para-agravamento-da-covid-19/#:~:text=S%C3%A3o%20considerados%20grupo%20de%20risco,crian%C3%A7as%20menores%20de%205%20anos>> Acesso em 10 outubro de 2020.

Caixa Econômica Federal. Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda Bem, **Caixa**. Disponível em: <<https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/beneficio-emergencial/Paginas/default.aspx>> Acesso em: 18 março de 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. Medida Provisória 936/20 - Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, **LFG**. 2020 Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/medida-provisoria-mp-936-20-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda#:~:text=Como%20visto%2C%20a%20MP%20936,finalidade%20p%C3%BAblica%2C%20coletiva%20e%20social.>> Acesso em 25 março de 2021.

CLARO, Tatiana Dias, Teletrabalho e as Inovações Introduzidas Pela Lei 13.467/2017, **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/teletrabalho-e-as-inovacoes-introduzidas-pela-lei-13-467-2017/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7o%20e%20o.>> Acesso em: 22 março de 2021.

DA COSTA Gian Lucas Sudatti, A pandemia do novo coronavírus e os impactos na economia e nas relações trabalhistas no Brasil, **Toledoprudente**, Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/8484-67654297-1-PB.pdf> Acesso em: 20 abril de 2021.

Diário Oficial da União, LEI Nº 14.020, de 6 de Julho de 2020, 2020, **Gov.br**, disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938?utm_source%5B0%5D=google&utm_source%5B1%5D=adwords&utm_medium%5B0%5D=search&utm_medium%5B1%5D=ppc&utm_campaign%5B0%5D=aon&utm_campaign%5B1%5D=%5Bsearch%5D%2Binstitucional%2Bexact&utm_term=totvs.> Acesso em: 13 março de 2021.

DINAMARCO, Mariana, Elias Leticia, Shiomatsu Gabriella, Ninomiya Vitor, Carvalho Ricardo. Casos leves de covid-19: Entenda como funciona o tratamento! **Coronavirus saúde**, 2020 Disponível em: <http://coronavirus.saude.mg.gov.br/blog/157-tratamento-casos-leves-covid19>. Acesso em 30 novembro de 2020.

FERNANDES Ingrid Elise Scaramucci, Combate ao desemprego em época de pandemia: primeiras considerações sobre a lei nº 14.020/2020, sobre os decretos nº 13.442/2020, nº 13.470/2020 e sobre a portaria septme nº 16.655/2020, **Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba**, Disponível em: < file:///C:/Users/User/Downloads/21-cjfadi-2020-ingrid-elise-scaramucci-fernande-p.-399-a-412.pdf> Acesso em 19 maio de 2021.

FLAVIO Cristina Ottoni, CALCINE Ricardo, Como ficam as relações de trabalho após a perda da vigência da MP 927?, **Migalhas**, Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/332274/como-ficam-as-relacoes-de-trabalho-apos-a-perda-da-vigencia-da-mp-927> Acesso em 13 abril de 2021.

GONÇALVES Raimundo, Nascimento José, Epidemiologia do surto de doença por coronavírus (covid-19), 2020, **Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins**, Disponível em; <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/desafios/article/view/8710> Acesso em 07 outubro de 2020.

Google, como prevenir do covid19, **Google** 2020 Disponível em:<https://www.google.com/search?q=como+prevenir+do+covid19&oq=como+prevenir+do+covid19&aqs=chrome..69i57j0i13j0i8i13i30l3.19063j0j9&client=ms-android-samsung&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8> Acesso em 02 outubro de 2020.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, Vacina contra a covid-19, São Paulo, 2020, **sp gov br** Disponível em:< https://www.saopaulo.sp.gov.br/coronavirus/vacina/> Acesso em 05 outubro de 2020.

GRUBER, Arthur, O que se sabe sobre a origem da doença Covid-19, 2020, **Jornal da USP**, Disponível em; <https://jornal.usp.br/artigos/covid2-o-que-se-sabe-sobre-a-origem-da-doenca/> Acesso em 02 setembro de 2020.

JUS BRASIL, **Inciso VI do Artigo 7 da Constituição Federal de 1988**, 2020. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726839/inciso-vi-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988.> Acesso em: 01 fevereiro de 2021.

JUS BRASIL. **lei número 14.020, de 06 de julho de 2020**. 2020 Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/871759903/lei-14020-20>> Acesso em: 26 fevereiro de 2021.

JUSTIÇA DO TRABALHO, **CLT completa 70 anos neste 1º de maio. Justiça do trabalho**, Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/112247>> Acesso em: 22 março de 2021.

LEIRI, Edgar Yuji, A redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho na pandemia, **Jus Brasil**. Disponível em: <<https://eieiri.jusbrasil.com.br/artigos/880351152/a-reducao-salarial-e-a-suspensao-do-contrato-de-trabalho-na-pandemia#:~:text=Durante%20o%20estado%20de%20calamidade,do%20sal%C3%A1rio%20hora%20de%20trabalho>> Acesso em: 05 fevereiro 2021.

MELO Suelen Vaz de, ROMANHOLO Maria Inês de Assis, Os impactos do novo coronavírus nas relações de trabalho: uma análise da constitucionalidade da lei 14.020/2020 quanto as alterações contratuais por acordo individual escrito, **Anais XII SIMPAC**, Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/1343-1757-1-PB.pdf>> Acesso em 19 abril de 2021.

MINASSIAN, Georges Eduardo Capps, TRAVANCA Thais. Regulamentação da redução salarial e de jornada de trabalho, **Conjur**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-09/regulamentacao-reducao-salarial-jornada-trabalho>> Acesso em: 01 fevereiro de 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **Guia de Vigilância Epidemiológica: Emergência de Saúde Pública de importância nacional pela doença pelo Coronavírus 2019: Vigilância de Síndromes Respiratórias Agudas: COVID-19**, 2020, Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Brasília—DF, 05 de agosto de 2020, Disponível em: <https://portalarquivos.saude.gov.br/images/af_gvs_coronavirus_6ago20_ajustes-finais-2.pdf> Acesso em 05 setembro de 2020.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Covid-19- Redução de salário e jornada. Constitucionalidade, **Academia Brasileira de direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/COVID-19-%20REDU%C3%87%C3%83O%20DE%20SALARIO%20E%20JORNADA.%20CONSTITUCIONALIDADE.pdf>> Acesso em: 29 março de 2021.

NEVES Úrsula, assintomáticos são responsáveis por dois terços das infecções, 2020, **Portal PebMed**, Coronavírus: Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/pebmed.com.br/coronavirus-assintomaticos-sao-responsaveis-por-dois-tercos-das-infecoes/amp/>> Acesso em 15 outubro de 2020.

ORGANIZAÇÃO AMERICANA DE SAÚDE, Folha informativa COVID-19: Escritório da OPAS e da OMS no Brasil. Brasil, 2020, **Organização Pan-Americana de Saúde**. Atualizado em 25 de agosto 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875#risco> Acesso 25 em agosto de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, **Nomear a doença coronavírus (COVID-19) e o vírus que a causa**, 2020. Disponível em, <[https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)> Acesso em 20 novembro de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, **Pandemia de doença por coronavírus (COVID-19)**, 2020. Disponível em: < <https://www.who.int/>> Acesso 20 em novembro de 2020.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE, **Folha informativa COVID-19 - Escritório da OPAS e da OMS no Brasil**, 2020. Disponível em: < <https://www.paho.org/pt/covid19#risco>> Acesso 17 em outubro de 2020.

PROGRAMA NACIONAL TELE SAÚDE, **Quais são os grupos de risco para agravamento da COVID-19? BVS Atenção Primária em Saúde**, 2020 Disponível em; <<https://aps.bvs.br/aps/quais-sao-os-grupos-de-risco-para-agravamento-da-covid-19/#:~:text=S%C3%A3o%20considerados%20grupo%20de%20risco,crian%C3%A7as%20menores%20de%205%20anos>> Acesso 17 em outubro de 2020.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. "As relações de trabalho e a sociedade", **Brasil Escola**, Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/o-trabalho-futuro.htm>.> Acesso em: 09 fevereiro de 2021.

ROPELATTO Flavia, MITSUE Sofia, MARCON Lucas, TOYAMA Rachel, GOMES Eduardo, O surto do SARS-CoV-2: o que nós sabemos, 2020, **Universidade federal do Paraná**, Disponível em: <<http://www.toledo.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/O-surto-da-SARS-CoV-2-o-que-no%CC%81s-sabemos.pdf>> Acesso em 16 outubro de 2020.

SECRETARIA DE SAÚDE DO MATO GROSSO DO SUL, Nota Técnica Covid-19 Revisão 14, 2020, **Mato Grosso do Sul. Secretaria de Estado de Saúde**. Vigilância em Saúde. Gerência Técnica de Influenza e Doenças Respiratórias., Disponível em: < <https://www.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/2020/07/Nota-T%C3%A9cnica-COVID-19-Revis%C3%A3o-14-31-07-2020.pdf>> Acesso em 24 setembro de 2020.

SEGATA Jean, Covid-19, biossegurança e antropologia, 2020, **Open edition journals**, Disponível em:< <https://journals.openedition.org/horizontes/4476>> Acesso em 28 outubro de 2020.

SENADO FEDERAL, Pesquisa do Data Senado aponta aumento da produtividade em decorrência do teletrabalho na pandemia, **Senado notícias**. Disponível em: <[https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia#:~:text=O%20n%C3%A3o%20deslocamento%20at%C3%A9%20o,benef%C3%AAdcios%20para%20a%20vida%20pessoal](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/10/02/pesquisa-do-datasenado-aponta-aumento-da-produtividade-em-decorrencia-do-teletrabalho-na-pandemia#:~:text=O%20n%C3%A3o%20deslocamento%20at%C3%A9%20o,benef%C3%AAdcios%20para%20a%20vida%20pessoal.).> Acesso em: 10 março de 2021.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE IMUNOLOGIA, **Parecer Científico da Sociedade Brasileira de Imunologia sobre a utilização da Cloroquina/Hidroxicloroquina para o tratamento da COVID-19**, 2020. Disponível em: <<https://sbi.org.br/2020/05/18/parecer-da-sociedade-brasileira-de-imunologia-sobre-a-utilizacao-da-cloroquina-hidroxicloroquina-para-o-tratamento-da-covid-19/>> Acesso em 05 outubro de 2020.

SOUZA, Ana Amélia Ribeiro “O Trabalho e Sua Ressignificação ao Longo de História”; **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-trabalho-e-sua-ressignificacao-ao-longo-de-historia/>.> Acesso em: 08 janeiro de 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**, Scielo. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462021000100501&script=sci_arttext#B25> Acesso em: 17 fevereiro 2021.

SZCZYPIOR Ana Paula, lei 14.020/20 o que mudou na conversão da MP 936? **Calculo jurídico**, Disponível em: < <https://calculojuridico.com.br/conversao-mp-936-lei-14020/> > Acesso em 21 maio de 2021.

Tribunal Superior do Trabalho, **Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=A%20previs%C3%A3o%20legal%20para%20o,o s%20pressupostos%20da%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de.>> Acesso em: 20 março de 2021.

YUNIS José Eduardo Dias, DOS SANTOS Murilo Angeli Dias, A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da covid-19, **Trt2.jus.br** pdf. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13987/yunis_jose_possibilidade_flexibilizacao.pdf?sequence=4&isAllowed=y> Acesso em: 28 abril de 2021.