



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA - FADESA

ANTONIO CARLOS CRUZ FREIRE
JOÃO PAULO BARROS LIMA

O CENÁRIO TRABALHISTA DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

PARAUPEBAS/PA
2023

ANTONIO CARLOS CRUZ FREIRE
JOÃO PAULO BARROS LIMA

O CENÁRIO TRABALHISTA DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Trabalho de Conclusão do Curso (TCC), apresentado para a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, como parte das exigências do Programa do Curso de Direito para a obtenção do grau do Bacharel.

Orientadora: Prof. Wyderlannya de Aguiar Costa.

PARAUPEBAS/PA

2023

FREIRE, Antonio Carlos Cruz; LIMA, João Paulo Barros.

O CENÁRIO TRABALHISTA DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS;

Wyderlannya de Aguiar Costa, 2023.

35 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, Parauapebas – PA, 2023.

Palavras – Chave: Pandemia. Isolamento social. Trabalhadores. Direito do trabalho.

ANTONIO CARLOS CRUZ FREIRE
JOÃO PAULO BARROS LIMA

O CENÁRIO TRABALHISTA DIANTE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Trabalho de Conclusão do Curso (TCC), apresentado para a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia - FADESA, como parte das exigências do Programa do Curso de Direito para a obtenção do Título de Bacharel.

Orientadora: Prof. Wyderlannya de Aguiar Costa.

Aprovado em: 30/11/2023

Prof. Wyderlannya de Aguiar Costa.
Coordenadora de Trabalho de Conclusão de Curso

João Paulo Lima

Antonio F

Banca examinadora:

Wyderlannya o

Prof. - Titulação - (Instituição) – Orientador

Luciana S

Prof. - Titulação - (Instituição)

Tiago P

Prof. - Titulação - (Instituição)

Maicon T

Data de depósito do trabalho de conclusão: _____.

AGRADECIMENTOS

Eu, Antonio Freire, primeiramente quero agradecer a Deus, pois só ele sabe como foi durante esses cinco anos de graduação. Por conseguinte, agradeço pelo apoio, carinho e amor da minha família. Amo vocês! Muito do homem que eu sou, é herança de uma boa criação regada a princípios e valores.

Agradeço a Wyderlanya, minha orientadora. Pelo discernimento em meio ao caos. Agradeço por sua dedicação e carinho. Há pessoas, que aparecem em nossas vidas a mando de Deus, Wy, fortaleceu essa máxima. Ontem, minha orientadora. Hoje, minha amiga pessoal.

Eu, João Paulo Com imensa gratidão, expresso meu sincero agradecimento a todas as pessoas e instituições que contribuíram de maneira significativa para a realização deste trabalho de conclusão de curso (TCC). Este empreendimento acadêmico foi enriquecido pelas valiosas orientações, apoio e inspiração que recebi ao longo deste percurso.

Primeiramente, agradeço profundamente a Deus por ter permitido que chegasse até aqui, secundamente, a minha orientadora, Wyderlanya, pela orientação dedicada, paciência ao guiar-me durante todas as etapas deste processo. Suas contribuições foram fundamentais para o desenvolvimento e aprimoramento deste trabalho.

À minha família, namorada e amigos, agradeço pelo constante apoio, compreensão e incentivo ao longo dessa jornada acadêmica. Seu suporte moral e emocional foram pilares essenciais que me impulsionaram nos momentos desafiadores.

À instituição de ensino, professores e demais membros da equipe acadêmica, expresso meu reconhecimento pelos recursos, ambiente propício ao aprendizado e oportunidades proporcionadas ao longo do curso.

Por fim, obrigado por fazerem parte desta jornada acadêmica e por tornarem possível a concretização deste SONHO.

*“- Quem está nas trincheiras ao teu lado?
-E isso importa?
-Mais do que a própria guerra.”
(Ernest Hemingway)*

RESUMO

O presente estudo tem como tema o efeito catastrófico que a pandemia trouxe para o mercado de trabalho, com o objetivo de verificar quais foram as consequências e as novas medidas tomadas pelo governo diante do isolamento social e relatar a paralisação do comércio e de grandes instituições em massa. Utilizou-se da pesquisa de revisão bibliográfica, análise de dados de notícias via internet e documentos disponíveis nos sites do governo. Observa-se que o direito do trabalho foi uma das áreas mais afetadas, devido a maioria dos trabalhadores que migraram para o trabalho remoto. Entretanto, o governo tomou algumas medidas para tentar amenizar as consequências para os trabalhadores; tais como o auxílio emergencial e medidas que flexibilizaram as relações de trabalho e investimentos de recursos públicos.

Palavras chaves: Pandemia; Isolamento social; Trabalhadores; Direito do trabalho.

ABSTRAT

The article aims to discuss the catastrophic effect that the pandemic brought to the labor market, otherwise, it emphasizes what were the consequences and the new measures taken by the government in the face of social isolation, since there was a mass paralysis of commerce and large institutions. Therefore, labor law was one of the most affected areas, due to the majority of workers who migrated to remote work. However, the government has taken some measures to try to mitigate the consequences for workers; such as emergency aid and measures that made labor relations and investments of public resources more flexible.

KEYWORDS: Pandemic; Social isolation; Workers; and Labor law.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. CONSEQUENCIAS DA PANDEMIA PARA O EMPREGADO E EMPREGADOR ...	12
3. MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944, 945	16
4. O TELETRABALHO EM MEIO A PANDEMIA	19
4.1 RELAÇÕES TRABALHISTAS NO PERIODO DE PANDEMIA.....	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31

1 INTRODUÇÃO

O COVID-19, é uma doença infecciosa provocada pelo vírus SARS-CoV-2, responsável por impulsionar uma série de medidas governamentais devido à sua alta taxa de contágio e risco de mortalidade. A fim de conter a propagação do vírus, o governo implementou medidas como o isolamento social, fechamento do comércio e diversas outras restrições, alterando profundamente a forma de viver e, especialmente, o modo que se operava a seara trabalhista. Trazendo assim grandes mudanças e causando uma grande reviravolta para o mercado de trabalho (ALVARENGA e SILVEIRA, 2020).

No Brasil, as relações de trabalho entre empregado e empregador são normatizadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entre outras leis, coma a Constituição Federal (CRFB/88), e com o surgimento do vírus o maior problema foi a falta de planejamento governamental, pois todas as medidas foram com caráter de urgência, havendo demissões em massa e com adoção de medidas alternativas para a continuidade do trabalho para os empregados que permaneceram.

Devido a esse cenário conturbado, houve uma grande necessidade de mudanças e ações precisas para lidar com o trabalho em suas diferentes formações e grupos. Assim, no âmbito informal do trabalho à principal medida adotada pelo Governo foi a ideia do auxílio emergencial, através da Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020 e o isolamento social (MELLO et.al, 2020, p. 135).

Ademais, mediante a deficiência de ações do Estado e a insuficiência das medidas adotadas, como o auxílio emergencial, houve uma grande procura de outras iniciativas vindas por parte da população no intuito de auxiliar essa parcela fragilizada dos trabalhadores, tais como, campanhas de apoio aos pequenos comerciantes e autônomos, vouchers de produtos e serviços para consumo posterior às restrições de isolamento e até mesmo arrecadações (ALMEIDA, 2019, p. 224).

Diante disso, países como o Brasil, subdesenvolvidos, a realidade é totalmente diferente, pois, ao que se diz a respeito ao setor formal, muitos trabalhadores foram dispensados e outros conduzidos ao teletrabalho, ou ficaram em situações críticas, como não ganhar remuneração devido a paralisação das atividades empresariais. Inclusive, com a paralisação dessas atividades empresariais, uma parte da população optou por seguir pela compatibilidade com a informalidade, de outro modo, trabalhar sem carteira de trabalho (AMARAL, 2021).

Destarte, o objetivo do trabalho é apresentar os efeitos catastróficos e nocivos que o cenário pandêmico trouxe para os empregados e empregadores; assim, definir as consequências que trouxe a criação das medidas provisórias 927 e 936, e por consequência, abordar sobre o trabalho remoto, denominado teletrabalho na conjuntura pandêmica do COVID-19. Para tanto, utilizou-se da pesquisa de revisão bibliográfica, análise de dados de notícias via internet e documentos disponíveis nos sites do governo.

2 CONSEQUÊNCIAS DA PANDEMIA NO ÂMBITO TRABALHISTA

O advento da pandemia do COVID-19, desencadeou uma série de transformações significativas nas relações de trabalho, impactando tanto empregados quanto empregadores. Este trabalho busca explorar de forma abrangente as consequências dessa crise global, destacando os desafios enfrentados por ambas as partes e delineando as estratégias adotadas para mitigar os impactos negativos.

A pandemia acelerou mudanças nas relações trabalhistas, evidenciando a necessidade de flexibilidade e resiliência. Novos modelos de contrato, como trabalho remoto permanente, ganharam espaço, demandando uma reavaliação das normas e regulamentações das normas trabalhistas já existentes. A busca por um equilíbrio entre a proteção do empregado e a flexibilidade necessária para a adaptação à nova realidade, tornou-se um desafio constante (SOUZA *et al*, 2021, p. 265).

A imposição de medidas de isolamento social e restrições comerciais forçaram as empresas a se adaptarem rapidamente aos novos modelos de trabalho. O home office, em muitos casos, tornou-se a norma, demandando ajustes significativos nas dinâmicas tradicionais de trabalho. Esse cenário trouxe desafios de adaptação para empregados e gestores, que precisaram equilibrar a produtividade com questões que concerne à saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

O fechamento temporário de muitos estabelecimentos, especialmente pequenos negócios, tiveram repercussões econômicas significativas. Empregadores se viram obrigados a tomar decisões difíceis, como reduções salariais, suspensões de contratos e, em alguns casos, demissões. Essas medidas visavam preservar a sustentabilidade financeira das empresas, mas impactaram diretamente a segurança no emprego e o bem-estar dos colaboradores (AMARAL, 2021).

Medidas essas que tiveram repercussões significativas no mercado de trabalho, acarretando prejuízos consideráveis tanto para empregadores, quanto para os empregados, o que, por sua vez, resultou em uma decadência econômica observada em diversos países, incluindo o Brasil.

Consequentemente, no âmbito das relações trabalhistas, principalmente entre empregado e empregador, o setor de trabalho foi uma das áreas que mais sofreu frente à pandemia da Covid-19 (FERNANDO, 2021). De acordo com as pesquisas estima-se que o número de redução e suspensão chegou a afetar, no ano de 2020,

aproximadamente 10 milhões de contratos, isso é apenas tratando de trabalhadores formais. Já os informais, os números ultrapassaram os formais, cerca de 68 % dos desempregados eram do setor informal (ALVARENGA; SILVEIRA, 2020).

Em meio a essa situação, houve um grande aumento no desemprego, após o decreto de isolamento e com o mercado todo fechado, o primeiro trimestre terminou com aproximadamente 14,805 milhões de desempregados, passando a ser o maior contingente da série histórica da Pnad Contínua iniciada em 2012. Essa estimativa representou um aumento de 6,3% sobre o final de 2019 e de 15,2% sobre o mesmo período de 2020 (MOREIRA; GAIER, 2021).

No mais, destacou-se um novo recorde, com cerca de 5,970 milhões de pessoas que desistiram de procurar emprego devido as condições em que o país enfrentava. O medo de ser contaminado com o vírus, impossibilitou os indivíduos a saírem de casa para conseguir um emprego formal, no qual diversas pessoas acabaram se endividando em meio à crise, para conseguir a manutenção do seu sustento e de seus dependentes (SEBRAE, 2020).

Empresas foram obrigadas a pararem com suas atividades econômicas, funcionando somente os setores de extrema necessidade, logo o mundo do empreendimento começou a sentir drasticamente o impacto do fechamento do comércio. Esses efeitos que diminuíram as atividades ainda causarão por muito tempo, um déficit nas pequenas e grandes empresas até que consigam atingir uma estabilidade.

Os empresários podiam reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente à redução salarial, que pode ser de 25%, 50% ou 75%, por até três meses. Além dessas medidas, está prevista a desoneração da folha de pagamento dos empresários, desonerando as empresas, dando mais fôlego ao caixa. Apesar da medida trazer benefícios aos empresários, trabalhá-la pode ser prejudicial, desde que seja aprovada no Senado (SEBRAE, 2020).

Os empregadores tiveram consequências drásticas durante a pandemia, como as dificuldades de demanda e oferta de matérias primas que resultou na diminuição de vendas e lucros nas empresas. Muitas empresas tiveram que enfrentar o afastamento de funcionários que foram contaminados com o vírus, aproximadamente 34,1% dos trabalhadores foram afastados. Além disso, tiveram que se adaptar as novas regras de funcionamento, como medidas de distanciamento e higienização. Entretanto, a falta de produto e dificuldade de entrega dos fornecedores,

gerou um grande impacto, principalmente nos setores da construção e da indústria, isso foi um alvoroço na cadeia de produção mundial de muitas empresas (SEDA, et al. 2021).

Assim, os impactos manifestam-se nas empresas de diferentes maneiras, como a interrupção da cadeia de suprimentos, escassez de mão de obra, paralisação das instalações de produção, redução da demanda ou dificuldades de acesso a financiamentos (HASSAN *et al*,2020).

Claramente muitos setores de trabalho foram afetados, mas dentre eles, o setor de turismo sem dúvidas foram os mais afetados, visto que, houve uma queda de 80% em todo mundo. Outro setor que também teve uma drástica queda, foram as indústrias, principalmente as de varejo, como varejistas da moda, eletrônicos, móveis, etc. Já por outro lado, algumas atividades não foram tão prejudicadas, como os setores extrema necessidade, farmácias e supermercado que permaneceram abertos durante a quarentena (SOUZA *et al*, 2021).

Já nas indústrias, os segmentos que se mostram mais afetados pela pandemia no mês foram: Petróleo; biocombustíveis; e Química. Entre os segmentos que esperam ser mais afetados estão: máquinas e materiais elétricos; petróleo e biocombustíveis; limpeza e perfumaria; informática e eletrônicos; couros e calçados; veículos automotores e metalurgia. A demanda reduzida interna e externa foram os mais citados a seguir, sendo puxadas pelas empresas de bens intermediários.

Ainda, outro grupo que teve que se reinventar foram os microempreendedores e os autônomos, de modo, que tiveram que descobrir novos meios para não deixarem seus negócios afundarem, onde muitos deles começaram a trabalhar apenas na internet e com entregas em casa. Apesar de toda as medidas tomadas para facilitar os microempreendedores, infelizmente alguns não aguentaram a situação e tiveram que fechar as portas.

Além disso, de acordo com o presidente do Sebrae, Carlos Melles, é importante as medidas de socorro aos pequenos, já que, as pequenas empresas são responsáveis por representarem 99% de todos os empreendimentos do Brasil que geram aproximadamente mais da metade dos empregos de carteira assinada. Além disso, o presidente do Sebrae dá ênfase na instituição que está atuando junto às diferentes instâncias de governo, ao Congresso e principalmente ao Judiciário para encontrar alguma solução (SEBRAE, 2020).

De acordo com pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), 89% dos pequenos negócios já enfrentam queda no faturamento devido às medidas de isolamento no país. Foram entrevistados 9.105 empreendedores, sendo que 36% deles afirmam precisar fechar a empresa permanentemente em um mês, caso as restrições permaneçam por mais tempo (SEBRAE, 2020).

Diante desse cenário desafiador, os líderes empresariais têm sido impelidos a adotar uma postura proativa e voltada para a inovação, a fim de não apenas sobreviver, mas prosperar no ambiente de trabalho contemporâneo. A busca incessante por vantagens competitivas tornou-se um imperativo para a manutenção e aprimoramento da presença no mercado.

No esforço para se destacarem, os líderes têm explorado estratégias inovadoras e adaptativas dentro de seus ambientes de trabalho. A adoção de tecnologias de ponta, a implementação de práticas de trabalho flexível e a promoção de uma cultura organizacional ágil, são mostradas cruciais para se manterem à frente da curva. Além disso, a capacidade de antecipar as mudanças nas demandas do mercado e ajustar as operações de acordo, tem sido um diferencial estratégico.

Adentrar novos campos de mercado também figura como uma estratégia necessária para a sobrevivência empresarial. A diversificação de produtos e serviços, aliada à identificação de nichos de mercado ainda inexplorados, tem proporcionado às empresas uma posição competitiva mais robusta. Nesse contexto, os líderes visionários têm se destacado ao identificar oportunidades de crescimento e investir em áreas emergentes.

Apesar dos grandes desafios apresentados pela pandemia, é possível vislumbrar aspectos positivos e oportunidades que surgiram para empreendedores resilientes. A crise trouxe a chance de reavaliar estratégias de negócios, catalisando um aprimoramento profissional tanto para líderes quanto para suas equipes.

3 MEDIDAS GOVERNAMENTAIS

Diante do cenário desafiador, governos implementaram medidas de apoio econômico, como programas de auxílio emergencial e incentivos fiscais para as empresas. Essas ações foram essenciais para atenuar os impactos negativos, proporcionando algum alívio financeiro tanto para empregados quanto para empregadores. Contudo, levantam-se questões sobre a eficácia e a sustentabilidade dessas medidas ao longo prazo. (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2020).

Ainda, o governo interveio com auxílios estatais, visando evitar o fechamento de empresas e preservar empregos e a renda da população. Entre as medidas adotadas, destacou-se a possibilidade de suspensão temporária de contratos de trabalho, com a garantia de pagamento dos salários durante esse período de interrupção. No entanto, essa estratégia, apesar de ter sido concebida como um apoio emergencial, levantou questões quanto à sustentabilidade econômica a longo prazo.

As ações governamentais, embora destinadas a aliviar as crises trabalhistas, inadvertidamente, geraram um aumento nos gastos públicos. Esse incremento resultou em uma considerável elevação da dívida em relação ao Produto Interno Bruto (PIB) do país, revelando uma complexidade adicional na gestão da crise (ALVARENGA, 2020).

Essa dinâmica aparentemente contraditória demonstra que as estratégias inicialmente concebidas para mitigar os impactos sociais e econômicos da pandemia, acabaram contribuindo para uma crise de magnitude ainda maior, culminando em uma crise socioeconômica que desafia as estruturas tradicionais de planejamento econômico. (ALVARENGA, 2020).

4 MEDIDAS PROVISÓRIAS 927, 936, 944, 945

Dentro de todos esses acontecimentos normativos, deve ser lembrado as medidas provisórias 927 e 936 de 2020, nas quais se verificam algumas possibilidades de levantamento empresarial devido a flexibilidade das relações de Trabalho e investimentos de recursos públicos.

Ciente da urgência de normativas relacionadas ao Direito do Trabalho, o governo federal editou uma série de Medidas Provisórias (MP), visando amparar tanto o empregado quanto o empregador durante o período de calamidade pública ocasionado pela conjuntura da pandemia do COVID-19 (DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, 2020).

Como uma forma de preservação de empregos formais no Brasil, sucederam-se inúmeras reduções nas jornadas e suspensões nos contratos de trabalho. Em consonância ao que estava estabelecido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), governo editou a lei 13.979/20 (medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus).

A medida 927 provisória criou uma série de medidas trabalhistas propostas pelo Presidente da República, conforme vamos externar logo abaixo, com a finalidade de enfrentar os efeitos da crise socioeconômica, liberando assim o trabalho remoto e outras formas correlatas, como a flexibilidade das férias, além disso, diminuiu o alcance da atuação sindical em diferentes situações que envolvem acordos trabalhistas e deixou a critério do empregador a prorrogação de acordos e convenções coletivas vencidas ou a vencer no prazo de 180 dias contados desde sua entrada.

Entretanto, com nova redação, voltou a figurar na MP n. 936, de 01/04/2020 (Brasil, 2020d), que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, de custeio público, composto pelo Benefício Emergencial, por instrumentos de redução de jornada de trabalho e de salários (na ordem 25%, 50% ou 70%) e de suspensão temporária do contrato de trabalho (ALVARENGA, 2020, p. 439).

Apesar do estado de calamidade pública, foi previsto para substituir até o dia 31 de dezembro de 2020 que as empresas não podem mais flexibilizar as regras trabalhistas que até então estavam inseridas na medida provisória como manutenção dos postos de trabalho. Portanto as empresas tiveram que voltar a analisar os termos da legislação trabalhista, principalmente no cenário alusivo ao teletrabalho, as férias individuais e coletivas, além do mais, tirando os prazos para recolhimento do FGTS

(GAMEIRO,2020, p. 211).

Logo, para que o empregador adote ou mantenha a prestação de serviço em home office é preciso a anuência do empregado e a elaboração de termo aditivo. Para mais, a CLT determinou a observância do prazo de 15 dias para o empregado retornar ao trabalho presencial. Já em relação às férias, não foi concedida antes de completar o período de um ano. Quanto às férias coletivas, também volta a valer o quanto disposto na CLT (GAMEIRO,2020, p.216).

Ademais, a CLT sempre deve ser citada, pois trata-se de adoção sobre medidas trabalhistas, de outro modo, a Consolidações de Leis Trabalhistas (CLT) é um dos principais instrumentos de regulamentação das leis trabalhistas no Brasil, visto que, pode ser facilmente vislumbrado na redação dos artigos 501 e 503 do referido instrumento legal, visando sobre os casos que envolvem circunstâncias que venham a ser definida como de força maior, todo e qualquer acontecimento inevitável, atinente os meios preventivos do empregador, onde não participa do motivo que ocasionou o fenômeno na forma direta e indireta. Sendo lícito a adoção de meios para conter a situação no que concerne a gestão do seu quadro pessoal (BRASIL,1943).

Por analogia, outras duas medidas foram criadas na intenção de ajudar os trabalhadores, a medida provisória 945/20 e 994/20. Primeiramente a medida, 945/20 do governo federal, estabeleceu o afastamento de trabalhadores portuários avulsos com mais de sessenta anos que estavam com o vírus ou sintomas que assemelhavam a gripe, como a tosse e persistente, dor de cabeça, garganta inflamada e perda de olfato. Além disso, os órgãos gestores de mão de obra, impediriam as mulheres que estavam gestantes ou lactantes, com a idade igual ou maior de sessenta anos e indivíduos que possuíam alguma doença imune, respiratórias, graves ou crônicas.

Uma vez que, os que estão inclusos dentro desse termo, receberam indenização compensatória mensal, de metade da média mensal, recebida entre 1 de outubro de 2019 e 31 de março de 2020. Essas indenizações foram custeadas pelos operadores portuários que requisitaram os trabalhadores, uma vez que, teve direito a desconto nas tarifas portuárias.

O ex-presidente Jair Bolsonaro, sancionou em 2020 uma legislação inovadora, criando um programa de crédito que visa beneficiar microempreendedores individuais (MEIs), simplificando consideravelmente o acesso a recursos para essas empresas.

No âmbito desse programa, uma notável inovação foi a facilitação da

obtenção de crédito por meio de maquininhas de cartão, proporcionando uma abordagem mais acessível e eficiente para os microempreendedores.

Por conseguinte, a Medida Provisória 944, instituiu o Programa Emergencial de Acesso a Crédito com Garantia de Recebíveis (peac-FGI), que viabiliza empréstimos garantidos pelo Fundo Garantidor de Investimentos (FGI). Esta medida direciona-se não apenas aos microempreendedores, mas também às associações, fundações de direito privado e sociedades cooperativas, conforme destacado por (SANTOS 2020).

Conforme delineado no projeto aprovado pelo Congresso Nacional, o microe pequeno empresário que desejar acessar o crédito por meio das maquininhas deve ceder ao banco responsável pelo empréstimo 8% dos direitos creditórios referentes às vendas futuras realizadas por meio desses dispositivos. Este método de cessão dos direitos creditórios, embora inovador, visa estabelecer uma relação transparente e mutuamente benéfica entre os empreendedores e as instituições financeiras, conforme detalhado por (GOMES 2020).

Destarte, ressalta-se que tanto o empréstimo quanto a cessão do crédito de vendas futuras seriam formalizados por meio de contratos específicos com as instituições financeiras. Essa abordagem visa garantir a segurança jurídica das transações e estabelecer parâmetros claros para ambas as partes envolvidas, conforme salientado por fontes especializadas no tema.

Por fim, conclui-se que o cenário pandêmico foi de muitos desafios para as empresas, mesmo com as medidas provisórias criadas a fim de flexibilizar para ambos os lados.

5 O TELETRABALHO EM MEIO A PANDEMIA

Em 2017, foi promulgada a Lei nº 13.497/17, que trouxe grandes mudanças no campo do Direito do Trabalho. Essa medida traz maior flexibilidade de trabalho, principalmente no que diz respeito a prazos e negociação. Refira-se que num momento de pandemia, o teletrabalho torna-se uma opção viável para muitos trabalhadores (MATOS, 2020, p. 333).

A pandemia do COVID-19, provocou uma revolução sem precedentes nas dinâmicas laborais, impondo a necessidade de forma geral para adotar o teletrabalho como alternativa às formas tradicionais de trabalho. Este documento busca explorar, ao longo das laudas, os desafios enfrentados, as oportunidades geradas e os impactos observados, diante dessa rápida transição para o teletrabalho em meio a conjuntura de um cenário pandêmico.

O teletrabalho, antes visto como uma opção flexível, tornou-se uma necessidade para muitos profissionais durante a pandemia. Essa mudança radical na dinâmica de trabalho trouxe consigo desafios inesperados, mas também revelou oportunidades para reimaginar a forma como as organizações operam e como os colaboradores desempenham suas funções.

O início do teletrabalho em massa, enfrentou resistências e desafios operacionais. A falta de infraestrutura adequada, a adaptação às tecnologias remotas e a necessidade de equilibrar vida profissional e pessoal se mostraram obstáculos significativos. Explorar como as empresas lidaram com essas questões e como os trabalhadores se adaptaram será crucial para entender a dinâmica do teletrabalho em meio à pandemia.

A integração de tecnologias de comunicação e colaboração desempenhou um papel vital na transição para o teletrabalho. Ferramentas de videoconferência, plataformas de gerenciamento de projetos e sistemas de segurança cibernética, tornaram-se fundamentais para manter a conectividade e a produtividade. As inovações tecnológicas adotadas e seu impacto na eficiência laboral foi de suma importância na evolução do teletrabalho.

Essa mudança apresentou oportunidades tais como, promover a inclusão e a diversidade nas organizações. A flexibilidade proporcionada pelo trabalho remoto pode reduzir barreiras geográficas e socioeconômicas, permitindo uma força de trabalho mais diversificada. Foi um cenário a qual as empresas aproveitaram essas

oportunidades e implementaram políticas inclusivas fundamental para conter o impacto social do teletrabalho, “como a interrupção da cadeia de suprimentos, escassez de mão de obra, paralisação das instalações de produção, redução da demanda ou dificuldades de acesso a financiamentos” (HASSAN *et al*,2020).

Além dos desafios técnicos, o teletrabalho também trouxe consigo impactos psicossociais significativos. O isolamento, a desconexão e a necessidade de equilibrar a vida profissional e pessoal colocaram questões importantes relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores.

Com pesar, deparamo-nos com a triste constatação da impossibilidade de convivência social, resultante das medidas de contenção adotadas por estados e municípios durante este período desafiador. Essas ações tiveram impactos expressivos nas relações trabalhistas, especialmente nas subordinadas, devido ao fechamento temporário de inúmeras atividades. Diante da necessidade de mitigar os riscos de contaminação, empresas que dispunham dos recursos necessários optaram pela implementação do teletrabalho.

Com a expansão das fronteiras temporais e espaciais, os teletrabalhadores conquistaram a liberdade de escolher quando e de onde desempenhar suas funções, contanto que houvesse acesso à internet.

Essa transição abrupta nos contratos de trabalho, embora tenha proporcionado flexibilidade, não se deu sem desafios significativos e transtornos, muitas vezes decorrentes da falta de tempo para uma reorganização estrutural adequada.

A pandemia provocou uma transformação notável nos contratos de trabalho, com o trabalho presencial sendo substituído pelo modelo remoto. Segundo dados do IBGE, em 2020, aproximadamente 7,9 milhões de brasileiros aderiram ao teletrabalho, representando um crescimento de mais de 100% em comparação com os anos anteriores. Adicionalmente, estima-se que 12% da população brasileira atualmente desempenha suas atividades profissionais a partir de suas residências. Essa mudança não apenas reflete a adaptação necessária às circunstâncias impostas pela pandemia, mas também sinaliza uma transformação significativa nos padrões tradicionais de trabalho. (SILVA; SILVA; 2021, p. 287).

Claramente, o indivíduo que trabalha online tem uma liberdade em relação ao seu horário, mas por incrível que pareça, o trabalho remoto trouxe consequências ao empregador, devido que passam muito mais tempo trabalhando, até mesmo em seu

tempo livre. No entanto:

O trabalho remoto no momento da pandemia do Coronavírus sobrecarregou os trabalhadores no sentido de mais trabalho, em termos de horas e dias trabalhados, gerando um ritmo mais acelerado. [...] Os custos com os quais os trabalhadores têm que arcar quando realizam home office e a imbricação entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho são outros elementos recorrentemente mencionados pelas pesquisas que enfatizam as desvantagens que o trabalho remoto gera para o trabalhador e, em certa medida, uma perda da qualidade no trabalho de vários profissionais, segundo relato dos mesmos (BRIDI, 2020).

O teletrabalho na pandemia passou a ser elencado na CLT no art. 75-A e suas ramificações. Primeiro, a 75-A é a prestação de serviço pelo indivíduo em regime de trabalho em sua casa. No Art. 75-B. Confere que o teletrabalho fora das dependências do empregador, com o auxílio de tecnologias de informação, não se conceitua externo (JÚNIOR, 2020, p. 380).

Seguidamente, o Art. 75-C é sobre a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho que deve constar o contrato individual de trabalho, ou seja, que venha especificar as atividades que foram realizadas pelo empregado.

Já o Art. 75-D, refere-se as disposições relativas sob responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos.

E por último, o Art. 75-E, que está relacionado ao empregador que deve instruir os empregados sobre as precauções a se tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho (JÚNIOR, 2020).

A princípio, a pandemia impôs a necessidade do teletrabalho. Até então o teletrabalho estava direcionado apenas ao CLT, mas devido a Medida provisória nº 927/2020, tratou-se de assegurar a possibilidade de o empregador alterar o trabalho presencial para o trabalho remoto, de acordo com o art. 4º o empregador pode ao seu critério mudar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (JÚNIOR, 2020).

Abaixo, podemos observar uma imagem que retrata parte do cotidiano aplicado na prática durante o período pandêmico, e que é aplicado até os dias de hoje em situações excepcionais:



Fonte: fortetecnologia. Disponível em: <https://blog.fortetecnologia.com.br/gestao-contabil/o-que-e-teletrabalho/>

A mudança de hábitos dos consumidores, principalmente quando o assunto é teletrabalho, faz com que a população venha a ter e talvez em um cenário futuro tenha, grandes desafios pós-pandemia. Devido a transformação digital e a mudança dos valores individuais, o mercado de trabalho irá se adaptar à nova realidade. Apesar de tantas consequências e calamidades, o cenário pandêmico veio para acelerar transformações tecnológicas que influenciou diretamente no mercado de trabalho.

Consumo consciente, transformação digital e a mudança dos valores individuais impactarão o mercado que deverá se adaptar à nova realidade. A digitalização também será um grande desafio para o Governo. Entretanto vai haver diversas oportunidades que o país vai aproveitar para apoiar novas reformas estruturais nos negócios, afim de dar um alavancada na economia.

6 RELAÇÕES TRABALHISTAS NO PERÍODO DE PANDEMIA

Precípua informar, que a importância do Tema é expor toda a trajetória e proporção da COVID-19 no âmbito trabalhista e externar as medidas provisórias (MP) 927 e 936 com seus reflexos no direito trabalhista diante de uma conjuntura de um cenário pandêmico.

Nessa realidade, ocorreu mudanças e adaptações nas relações que envolve as duas partes do polo ativo, no que concerne o empregado e empregador. Necessário salientar, que por intermédio dessas mudanças, que abrange as partes, podemos notar o quanto isso veio refletir na economia presente, onde não resta dúvidas, das sequelas para as vidas futuras.

Ao passo que, vem destacar a importância da cautela em cada adaptação sendo uma medida positiva e relevante para ambos. Vale ressaltar que, a classe trabalhadora esteve e está sujeita a grandes impactos, diante de tantas adaptações, ainda possui vulnerabilidade em seu direito, a importância de tal texto compor esclarecimentos e orientar tanto o empregado quanto o empregador.

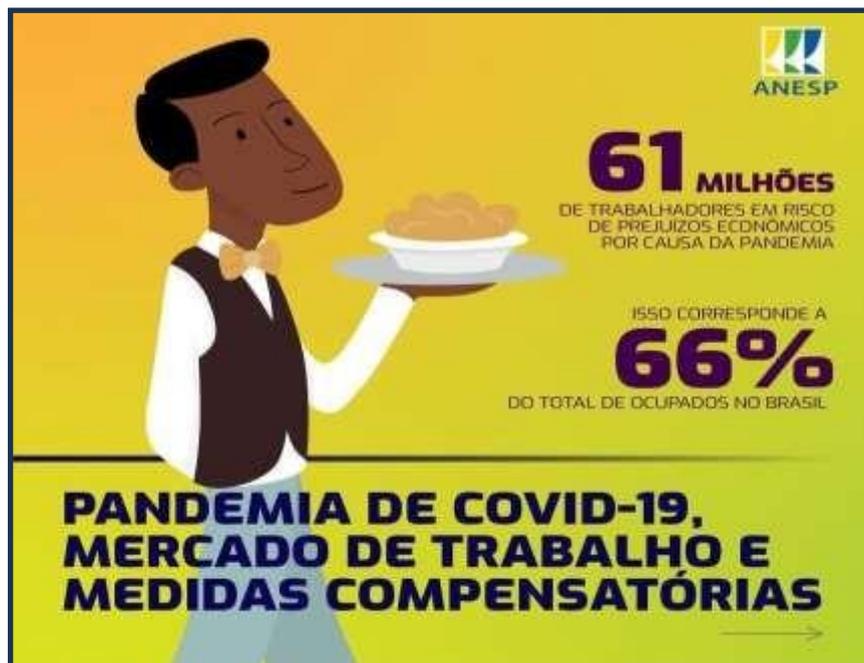
A escolha do tema exposto, ocorreu devido inúmeros acontecimentos e mudanças constantes na área trabalhista. Área a qual, tivemos contato de forma direta e acompanhando com um certo nível de proximidade, pois, na aquela realidade, podemos ver o direito do trabalho em atuação no que concerne adaptações para agir de forma eficaz na resolução de conflitos.

Para mais, observando que os impactos destas mudanças na seara trabalhista, aprovações e reprovações de inúmeros juristas renomados no Brasil, destacando, além do mais, os empregados e empregadores, um cenário a qual se encontraram por inúmeras vezes injustiçados, desassistidos ou ameaçados de alguma forma.

Abaixo, podemos observar uma imagem que retrata parte dos indicies de queda durante o período pandêmico:



Fonte: Anesp. Disponível em <https://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>



Fonte: Anesp. Disponível em <https://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/6/9/impacto-da-pandemia-de-covid-19-no-mercado-de-trabalho-e-medidas-compensatrias>

Devido ao avanço da tecnologia da informação estabeleceu uma nova forma de trabalhar durante o isolamento social, conhecida por home office que

possibilita o indivíduo trabalhar sem sair de casa, sem precisar estar dentro da empresa. Sem dúvidas essa foi a melhor forma de prevenção adotada pelas empresas.

Entretanto, quando não é possível o home office, as empresas estão analisando a concessão de férias, individuais e coletivas ou até mesmo licenças remuneradas. Para mais, existem outros casos que desafiarão as áreas trabalhistas e gestão de pessoas. Diante do avanço da tecnologia da informação, testemunhamos uma emergência de uma nova modalidade de trabalho durante o período de isolamento social, conhecida como home office. Essa abordagem permitiu que indivíduos continuassem desempenhando suas atividades profissionais sem a necessidade de se deslocar para o ambiente corporativo laboral, representando, inegavelmente, uma das melhores estratégias preventivas adotadas pelas empresas frente às condições impostas pela pandemia.

No entanto, nos casos em que o home office não é viável, as empresas têm direcionado seus esforços para analisar alternativas, como a concessão de férias individuais ou coletivas, bem como licenças remuneradas. Essas medidas, embora possam ser consideradas paliativas, buscam conciliar a continuidade das operações empresariais com a preservação da saúde e bem-estar dos colaboradores, destacando a adaptabilidade e a flexibilidade que se tornaram essenciais nesse cenário desafiador.

Vale ressaltar que, para além dessas medidas, surgem desafios adicionais que demandarão uma análise criteriosa das áreas trabalhistas e de gestão de pessoas. A rápida evolução das circunstâncias exige que as empresas estejam preparadas para enfrentar questões inéditas e complexas, necessitando, portanto, de estratégias inovadoras e soluções personalizadas para lidar com os desafios que se apresentam (GUEDES, 2020, p. 421).

Nesse contexto dinâmico, a capacidade de adaptação e a implementação ágil de políticas eficazes tornam-se fundamentais para a preservação da harmonia e produtividade nos ambientes de trabalho. (GUEDES, 2020).

7 O QUE MUDOU NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS PÓS PANDEMIA

Apesar dos desafios iminentes, torna-se imperativo reconhecer que, mesmo em meio à adversidade, há uma série de possibilidades e estratégias para

enfrentar os impactos da pandemia. A recessão econômica tem contribuído para um aumento contínuo no número de trabalhadores informais ano após ano, exigindo respostas eficazes tanto por parte do Estado, quanto dos empresários, visando combater de maneira efetiva a crise que se instaurou.

Frente a esse cenário desafiador, é crucial explorar iniciativas e medidas que possam mitigar os efeitos adversos na economia e no mercado de trabalho.

O Estado, em colaboração com os empresários, desempenha um papel fundamental na formulação e implementação de políticas públicas que promovam a geração de empregos e ofereçam suporte financeiro aos trabalhadores afetados.

Além disso, a compreensão detalhada das leis existentes, aliada a uma busca constante por meios de otimizar esses instrumentos legais, é essencial para a eficácia das ações empreendidas. Agir com maior agilidade, tendo como base uma compreensão aprofundada das leis pertinentes, pode resultar em respostas mais eficientes e na implementação de soluções mais ágeis para a complexidade dos desafios enfrentados.

Dessa forma, a colaboração entre o setor público e privado torna-se crucial para superar a crise, promovendo uma abordagem conjunta que integre políticas econômicas robustas e estratégias empresariais inovadoras.

A busca constante pela compreensão do cenário legal e a agilidade nas ações são fatores chave. A Lei 13.467 oferece a possibilidade de parcelar o período de férias em até três períodos, respeitando o prazo mínimo de 14 dias. Os outros dois períodos de 5 dias corridos cada. Já que, em média, cada decreto de isolamento e quarentena no Brasil tem 15 dias. Ademais, de acordo com a lei 13.979/20, no artigo 3º, p.3. quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação. Mesmo que o empregado não esteja infectado pelo vírus, existe a possibilidade de interrupção do trabalho em regime remunerado. Se a licença remunerada for superior a trinta dias, o empregado perde as férias proporcionais (MATOS, 2020).

Padrão Celetista – suspensão de contrato ou redução salarial. Desde que a suspensão contratual, prevista no art. 611-A da CLT, ou a redução salarial do período de afastamento decorrente das medidas de contenção, é realizada em caráter temporário. A norma coletiva possibilita a compensação dos dias de paralisação do trabalho, por meio de reposição em até três horas extras diárias até o pagamento e reversão da redução (MATOS, 2020).

Destarte, o setor empresarial teve que se reinventar uma forma de inovação, que foi o artigo 75-C da CLT, é certo que casos de força maior permitem alterações no contrato, mas como o caso de pandemia não é prevista na CLT. Em diversos países, principalmente nos países de primeiro mundo, o reflexo da pandemia trouxe intensificação de políticas estatais intervencionistas no intuito de preservar o direito trabalhista, logo adotaram medidas que envolvem garantias de emprego e da renda mínima (DELGADO, AMORIM, 2020, p. 412).

Após ser decretado o isolamento social ou respectivamente a quarentena, milhares de trabalhadores passaram a exercer o regime de teletrabalho ou home office, fora que a maioria das empresas fizeram cortes, gerando várias demissões. Além do mais, o teletrabalho não foi suficiente para o enfrentar da pandemia no mundo trabalhista, pois muitos empregadores se depararam com a queda abrupta da renda das suas empresas, gerando um imenso impacto no pagamento e mais, o que resultou em várias demissões e falência de pequenas empresas que não estavam preparada para essa mudança.

Além do forte impacto negativo da pandemia no mercado de trabalho no curto prazo, estudos recentes mostram que seus efeitos também serão significativos a médio e longo prazo. David Autor e Elisabeth Reynolds, pesquisadores do MIT, analisaram esta questão em um ensaio intitulado "The Nature of Work after the COVID Crisis: Too Few Low-Wage Jobs" (VELOSO, 2021)

Depois de muitas expectativas para acabar com a quarentena, foram editadas medidas provisórias pela Presidência da República, sendo duas medidas, a primeira, enfatizando o objetivo na manutenção dos empregos e renda, nas quais, a extinta MP 927 que abordava o teletrabalho e antecipação das férias. E a mais importante MP 936, pois a mesma tratou-se de redução de jornada, salário, suspensão do contrato de trabalho (CARVALHO, MARX, 2021).

Por último, é indiscutível o quão a pandemia afetou diretamente a vida das pessoas e as relações trabalhistas, visto que, está sendo difícil se adaptar às novas normas de trabalho. É importante salientar, que a pandemia ainda afetará profundamente a todos, gerando uma taxa de desemprego e uma crise socioeconômica.

Não se pode subestimar o impacto direto da pandemia na vida das pessoas e nas relações trabalhistas. Adaptar-se às novas normas de trabalho tornou-se um

desafio considerável. É crucial ressaltar que os efeitos da pandemia ainda reverberarão profundamente, resultando em uma elevação nas taxas de desemprego e desencadeando uma crise socioeconômica de ampla escala.

Diante desse panorama desafiador, as medidas provisórias emergem como resposta imediata, mas é imperativo reconhecer a necessidade contínua de adaptação e a implementação de estratégias abrangentes para lidar com as consequências a longo prazo.

A compreensão da dinâmica mutável do ambiente de trabalho e das implicações sociais e econômicas da pandemia é essencial para orientar ações eficazes na mitigação desses desafios complexos.

Abaixo, imagem ilustrativa da realidade de muitos trabalhadores indo para mais um dia de trabalho, em um cenário pandêmico, antes das orientações que iriam manter só os trabalhos de extrema necessidade em ativa no campo:



Fonte: Aydano André Motta. <https://www.criatives.com.br/2021/02/14-ilustracoes-mostram-como-a-pandemia-mudou-nossas-vidas/>

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem dúvidas, o impacto do COVID-19 na sociedade e no âmbito do direito do trabalho é inegável, trazendo consigo uma série de desafios significativos. Apesar dos esforços do governo brasileiro para conter a propagação do vírus e simultaneamente sustentar a economia, ficou evidente que o país não estava totalmente preparado para enfrentar uma pandemia de tal magnitude. O presente texto busca não apenas destacar os efeitos negativos observados, mas também explorar as adaptações e as alternativas que emergiram nesse contexto excepcional.

Com o advento do isolamento social e o fechamento do comércio, muitas empresas viram-se compelidas a adotar o teletrabalho e o home office como alternativas para manter suas operações. Contudo, essa transição não foi isenta de desafios, uma vez que muitas organizações e trabalhadores não estavam previamente familiarizados com essa modalidade de trabalho remoto. O resultado foi uma queda significativa no rendimento de diversas empresas, levando, em muitos casos, à falência, especialmente entre as pequenas empresas, o que teve como consequência uma considerável onda de desemprego.

A pesquisa realizada neste contexto, buscou explorar as várias modalidades de trabalho que surgiram em resposta à crise, muitas delas implementadas por meio de medidas provisórias impostas pelo Ministério Público. Essas alternativas foram cruciais para proporcionar algum alívio aos trabalhadores e atenuar os impactos econômicos adversos. O estudo também se aprofundou na análise jurídica dos procedimentos adotados pelo Estado em favor dos trabalhadores, consolidando conceitos essenciais e oferecendo uma base sólida para a compreensão das dinâmicas laborais neste momento desafiador.

A pesquisa trouxe o conhecimento de várias modalidades de trabalho que foram disponibilizadas através de medidas provisórias impostas pelo governo, fazendo com que surgissem alternativas para os trabalhadores. Vale destacar também, que a pesquisa abordou sobre a área trabalhista e consolidou os essenciais conceitos e análises jurídicas de procedimentos concedidos pelo estado aos trabalhadores e de alguma forma atribuiu uma estabilidade ao trabalhador neste momento excepcional.

Contudo, o COVID-19 e todas as consequências acarretadas, os cientistas desenvolveram uma vacina no intuito de diminuir sua letalidade e prevenir a

contaminação viral. Portanto, assim que a vacinação foi colocada em prática, muitos protocolos foram deixados de lado, como o isolamento social e o uso de máscaras. E não menos importante, o comércio aos poucos foram voltando ao normal, mas ainda assim, o covid-19 trouxe e ainda trará grandes consequências, especificamente socioeconômico.

O surgimento da vacina contra o COVID-19 representa um ponto de virada significativo. À medida que a vacinação foi implementada, observou-se uma flexibilização nos protocolos, como o afrouxamento das medidas de isolamento social e a redução do uso de máscaras. O retorno gradual das atividades comerciais à normalidade foi um sinal encorajador, mas não se pode negligenciar o fato de que as repercussões socioeconômicas do COVID-19 persistem e continuarão a moldar nosso cenário atual e futuro.

Em síntese, este texto buscou abordar não apenas os desafios enfrentados durante a pandemia, mas também as medidas adotadas para mitigar seus impactos no cenário trabalhista. A análise jurídica e as adaptações emergentes fornecem insights valiosos para compreender como as instituições e os trabalhadores enfrentaram essa crise sem precedentes, e delineiam caminhos potenciais para a recuperação socioeconômica à medida que avançamos para um cenário pós-pandêmico, que com toda a certeza, servirá de exemplo para que em casos de pandemia, as adaptações, venha se adequar aos anseios da sociedade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Raquel. **A pandemia do COVID-19 e as relações de trabalho: políticas adotadas pelo estado brasileiro quanto ao trabalho formal e informal**, 2021.

Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+pandemia+do+COVID9+e+as+rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho%3A+pol%C3%ADticas+adotadas+lo+estado+brasileiro+quanto+a+o+trabalho+formal+e+informal&btnG=#d=gs_qabs=1652313200539&u=%23p%3DCozzR6NBQWMJ. Acesso em: 28 abr.2023.

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. **Desemprego no Brasil atinge recorde de 14, 4% no trimestre encerrado em agosto**. G1, Rio de Janeiro. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/10/30/desemprego-no-brasil-sobe-para144percent-em-agosto-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 30 mai. 2023.

ALMEIDA, Fabiane. **As Relações de Trabalho na Modalidade Home Office em empresas de bens de consumo**, 2019. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=+As+Rela%C3%A7%C3%B5es+de+Trabalho+na+Modalidade+Home+Office+em+empresas+de+bens+de+consumo.&btnG=#d=gs_qabs&t=1652317603569&u=%23p%3D6O9qt3o2MdkJ. Acesso em: 28 abr.2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, Rio De Janeiro. BRIDI, Maria Aparecida. **Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Orgs.) A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília: Gráfica e Editora Positiva; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020a.

CARVALHO, Denise; MARX, Fernanda. **Impactos da pandemia nas relações de trabalho**,2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/amp/depeso/350238/impactos-da-pandemia-nas-elacoes-de-trabalho>. Acesso em: 10 maio. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-38, 2020.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. **Medida provisória n 927, de 22 de março de 2020**. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 10 maio.2023.

GAMEIRO, Janaína. **Consequências trabalhistas com o fim da MP 927**. Migalha trabalhistas, 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha>

trabalhista/331143/consequencias-trabalhistas-com-o-fim-da-mp-927. Acesso em: 20 mai. 2023.

GOMES, Henrique. **Bolsonaro sanciona lei para liberar crédito a micro e pequenas empresas via maquininha.** 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/politica/noticia/2020/08/19/bolsonaro-sanciona-lei-para-liberar-credito-a-micro-e-pequenas-empresas-via-maquinha.ghtml>. Acesso em 28 abr. 2023.

GUEDES, Fernando. **Artigo: Pandemia do Covid-19 e potenciais reflexos nas relações trabalhistas**, 2020. Disponível em: https://cbic.org.br/en_US/artigo-pandemia-do-covid-19-e-potenciais-reflexos-nas-relacoes-trabalhistas/. Acesso em: 28 abr. 2023.

HASSAN, T. A. *et al.* **Firm-level exposure to epidemic diseases: COVID-19, SARS, and H1N1.** National Bureau of Economic Research, 26971(1), 1-67, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3386/w26971>. Acesso em: 10 maio. 2023.

JUNIOR, R. **A pandemia da corona vírus e o teletrabalho na legislação brasileira.** PHMP, 2020. Disponível em: <https://phmp.com.br/a-pandemia-do-coronavirus-e-o-teletrabalho-na-legislacao-brasileira/>. Acesso em: 21 mai. 2023.

LIMA, A.; FREITAS, E. **A Pandemia E Os Impactos Na Economia Brasileira.** PKP, 2021. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/bee/article/viewFile/4773/1873%23:-:text%3DO%2520ent%25C3%25A3o%2520Secret%25C3%25A1rio%2520do%2520Tesouro,alcan%25C3%25A7ado%2520em%2520toda%2520nossa%2520hist%25C3%25B3ria\).&ved=2ahUKEwinjPOhh_f3AhX6r5UCHUBzDmQQFnoECAQQBg&usg=AOvVaw1S1lej18uPSKRp9WDaZqiO](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/bee/article/viewFile/4773/1873%23:-:text%3DO%2520ent%25C3%25A3o%2520Secret%25C3%25A1rio%2520do%2520Tesouro,alcan%25C3%25A7ado%2520em%2520toda%2520nossa%2520hist%25C3%25B3ria).&ved=2ahUKEwinjPOhh_f3AhX6r5UCHUBzDmQQFnoECAQQBg&usg=AOvVaw1S1lej18uPSKRp9WDaZqiO). Acesso em: 20 mai. 2023.

MATOS, k. **Os Impactos da Pandemia do Coronavírus nas Relações de Trabalho.** 2020. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/426/1/Karollayne%2520Matos%2520Oliveira_0003938.pdf&ved=2ahUKEwjU3rj54Mz7AhWuK7kGHSlcBrUQFnoECBIQAQ&usg=AOvVaw1ql697jhJmAtwSHANa7a7Z. Acesso em: 26 abril.2023.

MELLO, G. **Coronacrise: natureza, impactos e medidas de enfrentamento no Brasil e no mundo**, 2020. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Coronacrise%3A+natureza%2C+impactos+e+medidas+de+enfrentamento+no+Brasil+e+no+mundo&btnG=#d=gs_qabs&t=1652317968770&u=%23p%3DaCvCZY0kIXQJ. Acesso em: 01 maio.2023.

MOREIRA, C; GAIER, R. **Brasil soma recorde de 14,8 mi de desempregados em meio à crise da pandemia.** UOL, 2021. Disponível em: <https://www.google.com/amp/s/economia.uol.com.br/noticias/reuters/2021/05/27/brasil-tem-desemprego-de-147-no-tri-ate-marco-diz-ibge.amp.htm>. Acesso em: 20 mai. 2023.

Página de assinaturas

Maicon T

Maicon Pauchéit
986.590.490-04
Signatário

Wyderlannya o

Wyderlannya oliveira
622.206.913-49
Signatário

Antonio F

Antonio Feiê
702.525.762-17
Signatário

Tiago P

Tiago Pinheiro
978.542.552-53
Signatário

Luciana S

Luciana Silva
779.136.472-72
Signatário

HISTÓRICO

- 13 dez 2023** 19:33:59  **Maicon Rodrigo Pauchéit** criou este documento. (E-mail: difeito@fadesa.edu.br, CPF: 986.590.490-04)
- 13 dez 2023** 19:34:00  **Maicon Rodrigo Pauchéit** (E-mail: difeito@fadesa.edu.br, CPF: 986.590.490-04) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñonopolis - Paía - BÍazil
- 13 dez 2023** 19:34:05  **Maicon Rodrigo Pauchéit** (E-mail: difeito@fadesa.edu.br, CPF: 986.590.490-04) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñonopolis - Paía - BÍazil
- 13 dez 2023** 19:34:42  **Wyderlannya Aguiá costa de oliveira** (E-mail: wyderlannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñonopolis - Paía - BÍazil



- 13 dez 2023**
19:35:01  **Wydełannya Aguiá costa de oliveia** (E-mail: wydelannya@hotmail.com, CPF: 622.206.913-49) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
19:36:26  **Antonio Caílos Cíuz Ĩeie** (E-mail: antoniociuzfeie@gmail.com, CPF: 702.525.762-17) visualizou este documento por meio do IP 187.86.160.144 localizado em Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
19:36:41  **Antonio Caílos Cíuz Ĩeie** (E-mail: antoniociuzfeie@gmail.com, CPF: 702.525.762-17) assinou este documento por meio do IP 187.86.160.144 localizado em Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
19:43:21  **Ĩiago Ĩeíndes Pinheio** (E-mail: adv.tiagofeindespinheiro@gmail.com, CPF: 978.542.552-53) visualizou este documento por meio do IP 177.87.165.132 localizado em Paíauapebas - Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
19:43:31  **Ĩiago Ĩeíndes Pinheio** (E-mail: adv.tiagofeindespinheiro@gmail.com, CPF: 978.542.552-53) assinou este documento por meio do IP 177.87.165.132 localizado em Paíauapebas - Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
21:01:30  **Luciana Rodúgves Chaves Da Silva** (E-mail: chavesluciana707@gmail.com, CPF: 779.136.472-72) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñionopolis - Paía - Bízil
- 13 dez 2023**
21:01:41  **Luciana Rodúgves Chaves Da Silva** (E-mail: chavesluciana707@gmail.com, CPF: 779.136.472-72) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.111 localizado em Cuñionopolis - Paía - Bízil

