

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

Stella Vitor Garcia

**IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA PANDEMIA DA
COVID 19**

**ITUVERAVA
2022**

STELLA VITOR GARCIA

**IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA PANDEMIA DA
COVID – 19**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação
Educativa de Ituverava para obtenção do
título de Bacharel em Direito.**

**Orientadora: Profª Drª Giovana Estela Vaz dos
Santos**

**ITUVERAVA
2022**

STELLA VITOR GARCIA

**IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA PANDEMIA DA
COVID 19**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade Dr. Francisco Maeda. Fundação
Educação de Ituverava para obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

Ituverava, 06 de dezembro de 2022.

Orientador: _____
Giovana Estela Vaz dos Santos

Examinador: _____
Nome do Examinador

Examinador: _____
Nome do Examinador

IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM VIRTUDE DA PANDEMIA DA COVID 19

GARCIA, Stella Vitor¹

Resumo: A esfera do trabalho teve de longe uma significativa mudança durante o período de pandemia da COVID 19, enfermidade está que gerou o caos mundial entre os anos de 2020 à 2022. Com o novo cenário empresas e seus empregadores tiveram que se adaptar com novas abordagens e alternativas para continuarem mantendo suas atividades sem fechar as portas. A maioria das alternativas abordadas tanto para microempresas e empresas multinacionais tiveram embasamento legal, pois o poder judiciário se manifestou através de decretos, alterações na CLT como a Lei nº 13.467. A redução de jornadas, trabalho em home office e férias coletivas foi um dos caminhos tomados pelas instituições. O objetivo primário dessas ações era cada vez menos expor os funcionários à contaminação do vírus, garantir o emprego de todos e as portas da firma abertas. Porém, mesmo com todos os cuidados e atitudes tomadas neste período para evitar futuros danos. Foi inevitável a leva de desempregados que se espalhou pelo país, chegando a bater o recorde de inativos no terceiro trimestre de 2021 com cerca de 13,9 milhões de desocupados.

Palavras-chave: Covid-19. Mercado de Trabalho. CLT. Direito do Trabalho. Economia.

IMPACTS ON LABOR RELATIONS DUE TO THE COVID 19 PANDEMIC

SUMMARY: The sphere of work had a significant change by far during the period of the COVID 19 pandemic, an illness that generated worldwide chaos between the years 2020 to 2022. With the new scenario, companies and their employers had to adapt to new approaches and alternatives to continue maintaining their activities without closing their doors. Most of the alternatives discussed for both micro and multinational companies had a legal basis, as the judiciary manifested itself through decrees, amendments to the CLT, such as Law No. 13,467. Reducing working hours, working from home and collective vacations was one of the paths taken by the institutions. The primary objective of these actions was to less and less expose employees to contamination by the virus, guaranteeing everyone's employment and keeping the firm's doors open. However, even with all the care and attitudes taken during this period to avoid future damage. The wave of unemployed people that spread across the country was inevitable, even breaking the record for inactive people in the third quarter of 2021 with around 13.9 million unemployed.

Keywords: Covid-19. Labor market. CLT. Labor Law. Economy.

1. INTRODUÇÃO

No começo do ano de 2020 a OMS declarava que o mundo estaria em quarentena por conta do vírus que a partir daquele dia se tornaria um verdadeiro terror para as pessoas. Pela primeira vez o COVID-19 foi diagnosticado em Wuhan, na China, no início de março de 2020, o ponto focal das infecções mudou da China para a Europa. Em abril de 2020, o foco mudou para os Estados Unidos, onde o número de infecções estava se acelerando. Ocasionalmente assim que mais de 80 países fecharam suas fronteiras, consequentemente as empresas fecharam, isolaram a população de cada país com seu protocolo orientados pela OMS.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Dr. Francisco Maeda - FAFRAM. E-mail: stella.garcia@sou.fafram.com.br

O resultado desta paralisação mundial e os impactos sociais refletiram diretamente na sociedade e principalmente na esfera trabalhista, onde empresários se viram na obrigação de fechar seus comércios, diminuir a escala de trabalho dos funcionários, tomar medidas para que não caíssem em falência, além disso foi registrado um recorde de mortes, caos em hospitais, tivemos um impacto enorme na economia mundial.

O principal ponto de referência para elaboração do artigo se deu por meio da pesquisa e entendimento das leis trabalhistas com a elaboração de cenários puderam auxiliar com medidas o melhor caminho para empregadores e empregados no período pandêmico. O presente artigo tomou por base principal a CLT, que normaliza as leis trabalhistas, junto com a lei nº 13.467, que alterou profundamente a CLT, o que provocou atualizações nas relações de trabalho como a normatização do teletrabalho, buscando ajustar a lei nº 13.979, que traz medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus. Por isso, a importância em adequar as formas de trabalho, com o momento atual de pandemia e isolamento que estamos vivendo, mas sem deixar de lado a legislação vigente, como CLT e suas alterações, provocadas pela lei nº 13.467 e incrementando com medidas editadas em virtude da Pandemia.

As relações comerciais da época foram sustentadas pelas pequenas e médias empresas. Por isso, se deu a importância da elaboração de medidas que pudessem nortear as decisões por parte dos empregadores que buscavam naquele lapso uma solução eficaz e que trouxessem a melhoria tão esperada sempre respaldados em leis.

O objetivo geral do presente artigo é mostrar quais as medidas tomadas pelo Estado no presente momento que se instalou a pandemia mundial do coronavírus, respostas políticas estas que se tornaram necessárias para nortear toda a população que se via sem uma situação que as alternativas para socializar, trabalhar e de livre acesso aos lugares se comprometeram a ficar de “quarentena”.

Com o fechamento do comércio, escritórios e fábricas, baseadas em leis vigentes. Mas apesar do momento de dificuldade, devemos nos lembrar de uma frase de Aristóteles (2004, p. 11) que nos explica que apenas podemos saber o real significado de uma cidade, ou uma sociedade, e que qualquer associação é formada tendo em vista algum bem; pois o homem somente luta pelo que considera um bem. Portanto, priorizou-se naquele momento proteger os trabalhadores e suas famílias do risco da infecção. Medidas de proteção e formas de gerar renda para aqueles que enfrentam inúmeras perdas de renda devido à infecção ou atividade econômica reduzida foi fundamental para que a economia do país não decaísse tanto.

2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL EM MEIO AO CORONAVÍRUS.

Com o surgimento das restrições de locomoção entre as fronteiras com o argumento de maior proliferação do vírus, muitos trabalhadores tiveram que buscar alternativas que facilitassem ou que trouxessem a renda mensal para sua sobrevivência, essas medidas afetaram diretamente os trabalhadores informais e empregados por curtos contratos de trabalho. Dado o atual cenário daquela incerteza e medo, as medidas abordadas inicialmente pelas empresas em um primeiro momento, foi prolongar os investimentos, compras de bens e contratação de mão de obra.

Com o surgimento do Coronavírus e a sua rápida propagação, o mundo se vê em total isolamento, a fim de diminuir o contágio, até os primeiros cinco meses de 2020, a doença chegou a passar dos seis milhões de contaminados e mais 516.210 mortes. Diante do preocupante cenário da crise econômica iminente, foram editadas sucessivas medidas provisórias, que possuíam o intuito inicial de viabilizar a atividade empresarial, de maneira a admitirem diversas estratégias como o teletrabalho, antecipação de férias, férias coletivas, diferimento dos recolhimentos de FGTS, suspensão dos contratos de trabalho, redução da jornada com redução de salário, entre outras medidas.

Ressalta-se que os profissionais de saúde pública, que já enfrentavam condições de trabalho desfavoráveis com as medidas neoliberais de restrição aos gastos públicos, sofreram uma alarmante ameaça de reforma administrativa, ainda não deliberada, com uma possível restrição dos seus direitos, além de uma pretensão de redução salarial para ajuste fiscal, o que afetou diretamente as relações de trabalho nesse setor. Como se não bastasse as condições precárias com as contratações temporárias e excepcionais desses profissionais, que não se revestiam a legalidade em face da demanda permanente de pessoal na saúde pública. Consolidação das Legislação Trabalhista (CLT) e suas alterações sofridas pela lei nº 13.467/17, o governo editou a lei 13.979/20 com o complemento d a Medida provisória nº 936/20, que alterou e regularizou toda a situação dos colaboradores no meio daquela crise. É nítido que a adoção das abordagens feitas pelo Governo em forma da lei foi baseadas entre o principio da dignidade humana e colaboradora nos presentes artigos 501 e 503.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo

da região.

Alinhado a isto, ainda houve a criação da Lei nº 14.020/2020, cuja vigência se deu até 31 de dezembro de 2020, a qual constitui um Direito do Trabalho emergencial, com foco na manutenção de emprego e renda no país, a fim de garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, reduzindo os impactos sociais decorrente da calamidade pública, mas preservando a prevenção ao contágio. Tal legislação tratou de questões como o pagamento de benefício pecuniário (Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda), a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, além da possibilidade de suspensão temporária dos contratos de trabalho.

É indiscutível que a pandemia afetou diretamente a economia brasileira, com o fechamento de empresas, a demissão em massa de trabalhadores, além de ter precarizado o trabalho. Muitos brasileiros adotaram as medidas introduzidas pela Medida Provisória nº 936/2020, que posteriormente foi regulada pela Lei nº 14.020/2020, como forma de evitar o encerramento do vínculo empregatício, influenciando as proporções de desemprego no país.

Tais medidas foram essenciais para conter a disseminação da doença e evitar a sobrecarga do sistema de saúde, ocasionando efeitos adversos nas relações de trabalho e rendimento familiar dos brasileiros, os quais acarretaram demissões e falência de estabelecimentos. Tais alterações na legislação trabalhista fizeram crescer consideravelmente o número de trabalhadores informais e autônomos, os quais foram os mais afetados pelas medidas de restrição social.

O COVID-19 foi de longe o maior impacto já vividos nos últimos anos, além de milhares de mortes ele influenciou diretamente a estruturação financeira de um país que de forma repentina precisou gerar auxílios para seus cidadãos. A economia dos países ficou tão prejudicada por conta do fechamento de fronteiras impedindo a importação e exportação. A demissão em massa pois empresas se viram sem saídas para continuar custeando os salários dos empregados.

As perspectivas para a economia, a quantidade e qualidade do emprego estão se deteriorando rapidamente. Embora as previsões atualizadas variem consideravelmente - e subestimem a situação - todos apontam para um impacto negativo significativo na economia global, pelo menos na primeira metade de 2020. Esses números preocupantes mostram sinais crescentes de uma recessão econômica global.

2. 1. Os Principais Princípios da Esfera Trabalhista

A esfera trabalhista se iniciou através da exploração contínua de trabalhadores, se buscarmos a história vamos nos deparar com uma mão de obra escrava e sem direitos. Naquela época não havia nenhum tipo de direito que resguardasse esse trabalhador, muito menos se falava de formas para prevenção de futuros danos.

Martins descreve “o escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus”. Ao passar dos anos houve-se o que hoje chamamos de Revolução, foi de princípio um movimento interno entre trabalhadores infelizes com seus salários e empregos que montaram uma revolução em busca de melhorias em suas condições de trabalho.

Se procurarmos encontraremos as mais distintas classificações para trabalho como o pensador do Direito do Trabalho, Plá Rodriguez expressa que os princípios são: o Princípio da Boa-Fé, o Princípio Protetor, o Princípio da Primazia da Realidade , o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e o Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho.

2.2. Princípio da Proteção e suas sequelas

É inevitável dizer que o hoje o principal meio de direitos resguardados é a Constituição Federal de 1988 juntamente à Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT). Essas leis foram criadas através da necessidade de um povo que já viveu sem a dignidade básica de trabalho, ação esta de criação que teve início através da manifestação dos sindicatos para restabelecer e oferecer assim um serviço digno ao povo trabalhador.

O Brasil é equipado por leis trabalhistas que são baseadas principalmente em seus princípios que tem por sua vez a função de continuar a gerenciar o desenvolvimento e interpretar a aplicação da lei na esfera trabalhista, dito isso, podemos realçar o princípio de Proteção, considerada a espinha dorsal de toda Normatividade trabalhista brasileira. Este princípio pode ser subdividido em três outros:

I- In Dubio pro operário: em caso de dúvida sobre a interpretação da lei, deve prevalecer a compreensão mais favorável ao empregado);

II- Aplicação da regra mais favorável: quando existem várias regras, as mais favoráveis à trabalhador é aplicado; e

III- condição mais favorável: quando houver mudanças no contrato que o tornam menos favorável para o funcionário, essa alteração não terá efeito, dado que o empregado adquiriu o direito de regra mais favorável.

A regra da condição mais benéfica encontra respaldo na forma da Constituição Brasileira, em seu art. 5º:

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”, quando olhamos o em seu

[...]

XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Se algum acontecimento atípico acontecer de forma que prejudique o servidor entende-se que é adquirido um direito e assim eventualmente é convertido em uma lei de proteção. Conforme também observado com a nova Reforma Trabalhista de 2017 as condições menos favoráveis aos trabalhadores devem-se ser banidas da legislação brasileira e futuramente interposta por direitos baseados em seus princípios básicos respeitando sempre a dignidade humana.

Como supracitado, podemos nos respaldar no Enunciado nº 51, do TST (Tribunal Superior do Trabalho): “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”

Por ora, o princípio *in dubio pro operário* é o prevalecimento, é destacado que a possibilidade de que a lei criada possa ter diferentes interpretações e que estará sujeita a futuros questionamentos. É cívico dizer que a lei deve-se de forma clara e expressa apresentar suas condições para que o leitor possa de maneira mais remota entender.

É de fácil entendimento que a relação de trabalho depende de um empregador e seu empregado, sempre houve nas relações de trabalho a necessidade de regularização. Pois atualmente todos os direitos e deveres dos empregados são de bastante respeito. Dito isto, é claro deixa expresso a relação na carteira de trabalho para evitar futuros transtornos. A injustiça e desigualdade social que formou pressionou o Governo a agir diante de toda a injustiça que o trabalhador vivia. Por sua vez, o Estado interviu e proporcionou ao colaborador uma vida de trabalho digna.

Em complemento a tudo que foi dito acima é justo e de caráter absoluto a luta cravada por todos estes anos pelos sindicatos, a própria legislação vem se moldando para que sempre possa suprir e cumprir com os deveres de direitos dignos para com os trabalhadores.

Privilégio da realidade – o cotidiano tem por si estabelecer efeitos legais para a dignidade do trabalhador, este é o ponto inicial e principal, através do art. 9º, da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

3. EFEITOS DO CORONAVÍRUS NAS EMPRESAS E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Com o período pandêmico o governo e população tiveram um papel fundamental na luta contra a enfermidade, as empresas também fizeram o seu papel disponibilizando através de ações que ajudaram a combater o maior número de contágio. No momento foi mais enfatizado o uso obrigatório de máscaras, a distribuição de álcool em gel, o distanciamento social, sempre se solidarizando com o próximo e do interesse público com o momento infeliz que vivíamos.

Sendo assim, medidas para a proteção da população foi a quarentena que com o tempo foi se estendendo e tornando impossível a locomoção de forma 100% livre das pessoas. O distanciamento, a utilização das máscaras que logo se tornaram indispensáveis até mesmo para ir ao mercado foi a forma mais eficaz para a menor propagação da doença e em prol da vida e prevista na Lei 13.979/20, em consolidação com os princípios éticos e buscando a proteção de todos e principalmente do coletivo.

A comunicação entre o governo, trabalhadores e empresas foi uma chave fundamental para causar o menor impacto possível naquela época, a situação da doença era cada vez mais presente e de maior preocupação, desde o nível da comunidade para o nível global. Exigiu-se então a intervenção do governo para a menor consequência. A resposta para isso veio de forma legal e democrática, além da CLT, lei 13.467/17 que alterou diversos itens da CLT, a Medida Provisória nº 936/20, que aprovada pela Câmara dos Deputados para a prevenção de todo o coletivo juntamente para assegurar seus empregos de forma que ajudasse as empresas se manterem abertas.

Com o “Programa Emergencial” criado pelo governo da época em razão da MP nº 936, a flexibilização da esfera trabalhista foi 70% modificada, as abordagens alternativas para a contenção da propagação do vírus foi de forma direta foi a ampliação do teletrabalho. Ainda assim, juntamente com o governo foi criado o Telemecina que possibilitou a atuação a distância dos profissionais da saúde como médicos, psicólogos, etc. Uma outra alternativa muito eficaz da época foi o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” que oferece aos cidadãos que correspondia aos requisitos como ser desempregado, ser mãe

solo e ter dependentes, não ter restrições no nome nem dívidas com o serasa, e principalmente ganhar menos que um salário mínimo.

O programa foi baseado em três formas:

I – O pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II – A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III – A suspensão temporária do contrato de trabalho.

Dito isto, essa medida poderia ter um efeito negativo para as empresas, visto que os empresários seriam lesados pela carga horária reduzida de seus funcionários, porém também foi aliviada com a redução salarial podendo assim ser reduzido na folha de pagamento até 75% do salário de acordo com a hora trabalhada, há possibilidade de uma das formas prevista em lei é a utilização do artigo 501 da CLT, de uso da Força Maior, visando sempre o bem estar do coletivo e podendo assim gerar um menor impacto na economia do mercado de trabalho no Brasil preservando empregos e gerenciando melhor a saúde das pessoas.

As medidas por sua vez tiveram uma ótima eficácia visto que, o contágio foi reduzido entre os empregados, não houve uma forte massa de demissões por parte das empresas que decidiram usar o Programa Emergencial, os colaboradores puderam manter os seus empregos e suas rendas durante boa parte da pandemia sem passar necessidades por mais que a renda não fosse integral puderam manter seus contratos vigentes.

3.1. As perspectivas de solução a curto e médio prazo

Com uma economia em regressão, o aumento de trabalhadores informais foi absurdo visto que com as demissões em massa aumentaram, os empresários fizeram o que podiam para se manterem de pé. Apesar das dificuldades houver formas eficazes para enfrentar a enfermidade Mas apesar das dificuldades enfrentadas, houve uma grande flexibilização de ações trabalhista e medidas foram tomadas em conjunto com a CLT, sendo as seguintes possibilidades:

I - **Férias Coletivas:** de acordo com o artigo 139 da CLT em concordância com a Lei nº 13.467/2017 seria possível a declaração de férias coletivas de um período de 14 dias e dois de 5 dias. Essa opção foi abordada por se tratar de uma opção de fácil e comum acordo entre funcionário e patrão e assim as partes não seriam lesadas e poderiam se estabilizar em casa e evitar a propagação do contágio. Visto que em média, cada decreto de isolamento e quarentena, no Brasil, vem sendo de 14 dias.

II - Licença Remunerada: De acordo com a lei 13.979/20, no artigo 3^a, p.3^o. quarentena: aplicada principalmente para gestantes durante o período pandêmico, ficou estabelecido que durante toda a gestação não seria necessário que ela trabalhasse e a empresa ficaria responsável por pagar igualmente todo o seu salário, incluindo a insalubridade se fosse o caso. Houve também relaxamento para as pessoas que eram portadoras de comorbidades por colocar sua saúde em risco em meio ao contágio de fácil acesso. Como decorrência, além do art. 133, há possibilidade de uso do art 501 de Força Maior usando do art. 61, p. 3^o, onde seria interrompido por tempo determinado até o período que pudesse retornar, após o retorno as horas poderiam ser supridas. Podendo exigir do empregador que o funcionário trabalhe até 45 dias de forma para compensar o período que foi interrompido.

III - Norma Celetista- era utilizado desde que ambas as partes se fizessem acordadas com a opção, ou seja, se uma das partes não concordar com a redução salarial ou cospensão do contrato não poderia exercer essa função. Conforme também resguardado em lei a compensação das horas poderia se exceder em até 3 horas diárias até o fim do cumprimento. Eram instauradas desde que fosse a partir de acordos coletivos ou uma convenção, com base no artigo 7^o, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT e também com a Medida provisória nº 936¹⁹, no artigo 2^o. Assim era possível a revogação da lei.

IV - Trabalhador Infectado: para estes as medidas foram o auxílio doença o qual resguardou esse empregado durante o processo de cura. O afastamento tinha em média a duração de 15 dias, após o término era repetido o exame para descartar a possibilidade de ainda estar transmitindo o vírus, se julgasse necessário continuar com o afastamento o INSS ficaria responsável pelo pagamento da renda deste. É importante não confundir o afastamento sob apresentação de atestado médico com o o objetivo de proteção para o colaborador.

V - Teletrabalho: Em 2017 foi editada a lei nº 13.497/17 que trouxe grandes mudanças no campo do Direito do Trabalho, a partir dela temos a regulamentação do teletrabalho, baseando-se na lei portuguesa no Capítulo II-A²¹. a Medida Provisória nº 927, dispõe da possibilidade do teletrabalho ou trabalho remoto. O teletrabalho se tornou muito útil para quem se dipois ao uso, essa medida trouxe para muitos a flexibilização do trabalho e principalmente a presença na empresa que o colaborador fazia parte. Cabe ressaltar que num momento de pandemia, o teletrabalho se torna uma opção viável a grande parte dos trabalhadores, além de ser uma das formas mais seguras de trabalho. Os

benefícios não param por ai dentre eles surgiu a maior utilização do Banco de Horas, vale ressaltar que já havia previsão do Banco de horas na lei 13.497/17, mas com a MP agora além de aumentar os prazos para 18 meses para que se tenha a compensação na carga horária possibilitando a negociação sem intermédio direto com sindicatos. Uma das medidas de maior benefício talvez seja a de deferimento do recolhimento do FGTS, que pode ser encontrado no Art. 19º.

3.2. Trabalhadores de aplicativos em tempos do coronavírus

Em tempos de coronavírus os serviços de entregas tiveram um grande aumento chamados os famosos “Delivery’s”, esse serviço muitas das vezes informal e pagos por diárias tem cada vez mais colaboradores no ramo de comidas principalmente. Como uma sequela do covid que ainda permanece atualmente, os entregadores trabalham sobre as formas digitais através dos aplicativos de entregas. Basta somente o cliente pedir algo pelo aplicativo que o estabelecimento prepara e logo em seguida os entregadores saem para a entrega no endereço destinado.

É importante ressaltar que durante o período da exposição com a Covid 19 a migração de uma geração cuja a comodidade era por papéis e livros, hoje se vê em uma era totalmente digital. O trabalho tem sofrido constantes mudanças uma delas e de maior impacto foi sem dúvidas a transição de todos os órgãos que fazem seus papéis para o Estado, ou seja, órgãos esses que se caracterizam como o Detran, PoupaTempo, CHN digital, Cartórios, Audiências Online, Boletim de Ocorrência que hoje pode ser lavrado através do seu celular. A lista tem crescido na proporção inversa da economia e do emprego formal.

Para ainda demonstrar todo esse avanço tecnológico é importante dizer que os trabalhadores nos estabelecimentos físicos destes não perderam suas funções, pelo contrário se adaptaram com o novo cenário. Puderam acompanhar todo esse avanço e se moldar para seguir com suas funções internas.

Conclui-se, após as digressões supra, que o direito à sadia qualidade de vida de todo trabalhador, empregado ou não (art. 225 cc inc. VIII, art. 200 CF/88) se estende ao trabalhador de aplicativos, em especial em tempos de pandemia. Aqui deve prevalecer, na obrigação das plataformas em prover EPIs e condições seguras de trabalho, o princípio ambiental da prevenção. Defende-se que o próprio inc. XIII, art. 7º da Constituição da República estabelece a diretriz de que todo o trabalhador tem direito a uma jornada de trabalho com limite diário. O limite constitucional de 8 horas diárias deve ser observado para

o trabalhador de aplicativos.

3.3. Trabalhos que se originaram no período pandêmico

É inevitável que este período trouxe muitas dificuldades para vários setores da esfera trabalhista, porém, pode-se notar em determinadas áreas a expectativa de crescimento é esperada. Diante disto, avanço tecnológico, diante disso observou um maior número de colaboradores que trabalhavam através da internet até mesmo médicos conseguiam atender seus pacientes com as câmeras ligadas e logados em uma mesma chamada de vídeo.

Foram abordadas até mesmo pelas faculdades plataformas que puderam durante todo o decorrer do ano letivo que o alunos não ficassem atrasados e que cumprissem todo o calendário que era exigido. Esta criação está interligada com o avanço tecnológico e também ao crescimento de novos profissionais como foi Tecnologia da Informação que sem dúvidas a procura neste período foi gigante por conta da nova inovação e investimento em novos instrumentos de trabalho, abandonaram as folhas e hoje usam todas as formas digitais para se comunicar, trabalhar e gerar seus lares.

Não se pode deixar de citar que a profissão mais promissora e arriscada durante a pandemia foi a “linha de frente” como médicos, enfermeiras, técnicos de enfermagem, auxiliares, fisioterapeutas e toda uma equipe de descontaminação dos polos de atendimentos gerados para atendimentos diretos para sanar o vírus e sua contaminação.

Além do mais é importante dizer que de longe foi a classe de trabalhadores que mais sofreu, que ficou diretamente exposto ao vírus somente com a certificação de IP's para o auxílio da diminuição deste.

O covid – 19 com certeza pegou todos de surpresa e foi nítido que nosso país não estava preparado para tal desastre, com o sistema de saúde debilitado as convênções precisaram agir rápido para não deixar que as mortes continuassem. Sendo assim a convênção da saúde no ano de 2020 do segundo semestre certificou que para segurança do trabalhador da saúde foi determinado que a insalubridade seria maior durante o período pandêmico, que as jornadas de trabalhos poderiam ser excedidas desde que previamente concordada entre as partes e que assim as horas extras seriam pagas corretamente dentro do período esperado.

Houve casos que os funcionários ficaram doentes e que precisaram se ausentar dos cargos, sendo assim foi também uma classe que teve um grande índice de desistência por parte dos colaboradores por medo do vírus e por medo de transmissão para seus familiares.

Com a MP nº 926/2020 ficou claro que quando acordado entre as partes poderia ser

diminuído a jornada de trabalho e conseqüentemente reduzido o valor do salário. Além disso, discorreu também que o Estado custiaria parte das dispensas do colaborador quando comunicado pela empresa falta de recurso para custiar sua falta de recurso.

Atualmente pode-se dizer que a pandemia trouxe vários medos e que com isso inúmeros sinais de alerta, além de uma população traumatizada pela perda de um conhecido e sequelados pela doença. A saúde no Brasil ainda necessita de muitos reajustes mas também houve um avanço e um olhar mais humano para este lado da moeda, a saúde é de longe o item mais importante e que mais precisa de recurso em um país, uma saúde de qualidade para a população, um serviço de SUS (Sistema Único de Saúde) onde a demanda é sem limites, todos os dias vemos notícias que alguém precisa de uma cirurgia de urgência ou um serviço básico de atendimento médico e acaba sendo lesado pela ausência deste.

Reforço ainda que diante do exposto não foi diferente duante o covid-19 várias pessoas ficaram sem atendimentos médicos de qualidades, consultas de especialidades, sem vagas em UTI's para cuidados durante a doença. Os mais de 600.000 mil mortos no Brasil sem dúvidas são a prova de que o investimento direto em um sistema de melhor qualidade é necessário e urgente.

Uma das maiores conseqüências para a esfera do trabalho foi com certeza o afastamento remunerado pela empresa como foi o caso das mulheres grávidas, que por determinação judicial ficaram todo o período da gestação abstraídas de suas responsabilidades com a empresa que tinham o vínculo empregatício.

Em contradição ao falarmos de empregos gerados durante o caos foi uma grande surpresa para todos a quantidade de colaboradores que conseguiram se adaptar e gerar mais empregos. Chamados os MEI's (Microempreendedor Individual) tirando o Brasil de um dos países com mais desempregados do mundo. Essa categoria ficou conhecida por não gerar nenhum tipo de vínculo sendo totalmente autônomos os que optaram por se arriscar em meio da pandemia. Vale lembrar que o mais famosos foram os vendedores por aplicativos que sem saírem de casa conseguiram gerar rendas através da internet.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia da Covid 19 incrementou um cenário jurídico excepcional no Direito do Trabalho brasileiro, exigindo a utilização de novos instrumentos e medidas normativas não convencionais que foram fundamentais para o enfrentamento da situação. As alterações legislativas, administrativas e judiciais em decorrência da pandemia da Covid 19, ocorrem

diariamente, sendo de grande relevância para o mundo jurídico a análise de suas alterações em todos os níveis do corpo jurídico nacional. As Medidas Provisórias nº 927/2020 e 936/2020, foram excepcionais para atuação do Direito nas relações de trabalho, estabelecendo diversas medidas que flexibilizam os direitos sociais do trabalho, previstos na Constituição Federal e CLT, auxiliando as empresas e os empregados a fim de suavizar os impactos gerados pelas medidas de enfrentamento da pandemia.

Neste cenário, o maior desafio enfrentado foi a reinvenção das relações de trabalho diante das mudanças quando ocorreram frente às situações de desempregos e falências, tornando as relações do trabalho ainda mais precárias e transformando o Direito do Trabalho desde o fatídico ano de 2020, tendo em vista que muitas dessas mudanças e discussões jurídicas por ela realçadas permanecerão mesmo após o fim da pandemia.

Vivemos grandes desafios naquele período, porém com as normas estabelecidas e a união de todos se fez necessário que todas as áreas se unissem para um bem comum. O isolamento social sem dúvidas nos tirou grandes momentos em relação a família e amigos, e no ramo do trabalho afetou diretamente, é possível compreender que quando falado disto é sobre a esfera do trabalho e seus direitos resguardados.

Visando uma melhor condição para o clientes que nesse caso são os pacientes que fazem o uso da saúde do país é necessário que seja investido dinheiro público em postos de saúdes, contratação de médicos formados em especialidades como neurocirurgia, cardiologistas e etc. O mau uso do dinheiro público direcionado para a saúde é nítida e acaba acarretando em uma população lesada e doente.

Com o bom uso e investimento certo poderá oferecer uma melhor condição de atedimento, de medicamentos, de instrumentos para o trabalho dos profissionais de saúde, diminuindo o fluxo e suprimindo toda a demanda que por todo o Brasil é enorme, pessoas locadas em hospitais esperando suas vagas para serem atendidos e lutando cada dia mais pelos seus direitos e vidas.

Por fim de qualquer forma deve-se considerar que o artigo 8º da CLT, discorre que “*nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público*”, que nos faz refletir de forma significativa que naquele momento agimos de forma correta, priorizando sempre a proteção dos empregados e deixando de lado os números e lucros, agindo como discorre o princípio basco dos direitos fundamentais, isto é, direitos solidários- difusos, coletivos e individuais homogêneos, entre eles, o direito à vida, ao meio ambiente e à saúde, não apenas para a presente, como também para as futuras gerações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 3 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

ARISTÓTELES. **A Política**. São Paulo: Atenas Editora, sd.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 Fev 2020.

BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Poder Executivo, Brasília, DF, 14.7.2017.

BRASIL. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição Extra - L, Brasília, DF, 22 Mar 2020.

BRASIL. Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020. **Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências**. DIÁRIO OFICIAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, Edição extra - D, Brasília, DF, 01 Abril 2020.

BBC News Brasil. Ministério da Saúde confirma 9 casos do novo coronavírus no Brasil; já há transmissão local. BBC News Brasil [Internet]. 2020 [acessado em 6 mar. 2020]. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51713943>

BRASIL. Ministério da Saúde. **Protocolo de manejo clínico para o novo-coronavírus (2019-nCoV)**. [cited 2020 Feb 12]. Disponível em <<https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2022/11/protocolo-manejo-coronavirus.pdf>>. Acessado em 01/11/22.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Coronavírus: o que você precisa saber e como prevenir o contágio**. Disponível em <<https://saude.gov.br/saude-de-a-z/coronavirus>>. Acessado em 01/11/22.

BRASÍLIA. DECRETO Nº 40.475, DE 28 DE FEVEREIRO DE 2020. Declara situação de

emergência no âmbito da saúde pública no Distrito Federal, em razão do risco de pandemia do novo coronavírus. **Diário Oficial do Distrito Federal nº 21**, Edição Extra de 28/08/2022.

BRASÍLIA. DECRETO Nº 40.583, DE 1º DE ABRIL DE 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus. **Diário Oficial do Distrito Federal nº 44**, Edição Extra. Seção I,p1.

BOMFIM, VÓLIA. **Coronavírus: medidas que podem ser tomadas pelos empresários**. GenJurídico São paulo, 16 de março de 2020. Disponível em < <http://genjuridico.com.br/2020/08/16/coronavirus-medidas-empresarios/> >. Acessado em 28/09/22.

BOMFIM, VÓLIA. **Reforma Trabalhista com Vólia Bomfim Cassar**. Instituto de Direito Real, 2º ed. São Paulo, 2020.

BOMFIM, VÓLIA. **Direito do Trabalho: De acordo com a Reforma Trabalhista**. 16ª ed. São Paulo: Método,2018.

COTA, W. **COVID-19 cases in Brazil at city level**. Kaggle 2020. Disponível em <: <https://www.kaggle.com/wlco-ta/covid19-cases-in-brazil-at-city-level/ver-sion/1> > Acessado em 21/10/22.

<https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang--pt/index.htm>

Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). Organização Mundial da Saúde. Geneva, 03 de Maio de 2020. Disponível em < https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875 >. Acessado em 24/09/22.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 3: contratos e atos unilaterais**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

Governo determina fechamento de shoppings e academias na Grande SP para conter avanço do coronavírus. **G1 SP, São Paulo**, 18 de março de 2020. Disponível em < <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/03/18/governo-determina-fechamento-de-shoppings-na-regiao-metropolitana-de-sp-ate-23-de-marco.ghtml> >. Acessado em 23/09/22.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROUBICEK, Marcelo. Qual o impacto da pandemia de coronavírus no comércio mundial. **Nexo Jornal, São Paulo**, 17 de abril de 2020. Disponível em < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/04/16/Qual-o-impacto-da-pandemia-de-coronav%C3%ADrus-no-com%C3%A9rcio-mundial> >. Acessado em 24/11/22.

SANTIAGO, Tatiana;

<https://www.scielo.br/j/ea/a/tz4b6kWP4sHZD7ynw9LdYYJ/?format=pdf>

Secretaria de Vigilância em Saúde, Ministério da Saúde. **Doença pelo coronavírus 2019: ampliação da vigilância, medidas não farmacológicas e descentralização do diagnóstico laboratorial**. **Boletim Epidemiológico 2020**; < <https://www.saude.gov.br/images/pdf/2022/marco/24/03--ERRATA---Boletim-Epidemiologico-05.pdf>>.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 6357. Relator Ministro Alexandre de Moraes.

Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5883343> >.
Acesso em 25/10/22.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. S.P.: LTr., 3^a ed. Atual., 2000.

Unesco: metade dos estudantes do mundo sem aulas por conta da Covid-19. **AFP. França**, 18 de março de 2020. Disponível < <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2020/03/18/unesco-metade-dos-estudantes-do-mundo-sem-aulas-por-conta-da-covid-19.ghtml> >. Acessado em 24/10/22.

World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-19) outbreak [Internet]. Geneva: **World Health Organization; 2020**. Disponível em <: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>> Acessado em 21/10/22.

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