

**UNISALES – CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO**

ANDRÉ ANGELYS DAS NEVES SANTOS RODRIGUES

**UMA ANÁLISE ACERCA DA IMPORTÂNCIA DAS MEDIDAS  
PROVISÓRIAS IMPLEMENTADAS PELO GOVERNO FEDERAL  
PARA A MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA NO BRASIL  
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

VITÓRIA  
2021

ANDRÉ ANGELYS DAS NEVES SANTOS RODRIGUES

**UMA ANÁLISE ACERCA DA IMPORTÂNCIA DAS MEDIDAS  
PROVISÓRIAS IMPLEMENTADAS PELO GOVERNO FEDERAL  
PARA A MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA NO BRASIL  
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado a UNISALES – Centro  
Universitário Salesiano, como parte das  
exigências para a obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Thyago Brito de  
Mello

VITÓRIA  
2021

ANDRÉ ANGELYS DAS NEVES SANTOS RODRIGUES

**UMA ANÁLISE ACERCA DA IMPORTÂNCIA DAS MEDIDAS  
PROVISÓRIAS IMPLEMENTADAS PELO GOVERNO FEDERAL  
PARA A MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA NO BRASIL  
DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado a UNISALES – Centro  
Universitário Salesiano, como parte das  
exigências para a obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Vitória, 07 de dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Dr. Thyago Brito de Mello  
Afiliações

---

Dr. Alberto Nemer Neto  
Afiliações

---

Dr. Bettina de Carli Fonseca Brito  
Afiliações

## **DEDICATÓRIA**

O ilustre trabalho é inteiramente dedicado a figura dos meus pais e dos meus avós, visto que através de todo apoio e incentivo transmitido por eles hoje posso alcançar a minha conclusão no curso de Direito. Sou grato por todo suporte oferecido durante esse momento importante da minha vida acadêmica.

## **AGRADECIMENTOS**

De início, agradeço muito a Deus por ter feito com que a minha pessoa permanecesse na direção certa no decorrer de toda essa difícil jornada. Em seguida, expresso meu reconhecimento a todos os meus familiares queridos e aos amigos mais próximos, por todo apoio, suporte e incentivo esse período árduo, onde foi necessário muito empenho e dedicação da minha pessoa.

Adiante, gostaria de salientar toda minha gratidão aos meus queridos pais e a minha irmã, pela razão destes sempre estarem desejando o melhor para a minha pessoa, permanecendo ao meu lado durante esse momento de extrema importância.

Agradeço também a pessoa do meu professor e orientador, o ilustre Dr. Thyago Brito de Mello, pela confiança depositada no sucesso da minha proposta, além de todo incentivo e motivação transmitido através das suas orientações.

Por fim, suplico minhas considerações à UNISALES – Centro Universitário de Vitória, junto de todo seu corpo docente.

## EPÍGRAFE

*“O mundo está cheio de pessoas úteis, mas  
vazio de quem lhes dê emprego.”*

*(Johann Heinrich Pestalozzi)*

## RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso encontra-se com o propósito de apresentar uma análise acerca das Medidas Provisórias que foram implementadas pelo Governo Federal no intuito de efetivar a manutenção dos empregos e renda dos trabalhadores no Brasil. Junto a essa vertente, será estabelecida uma correlação com a pandemia da Covid-19, apresentando os principais impactos que esse presente vírus trouxe para o setor das relações de emprego no país. Ao final do presente projeto, buscar-se-á alcançar um esclarecimento plausível para o seguinte questionamento: De que maneira essas Medidas Provisórias implementadas podem auxiliar no combate a crescente no número de trabalhadores demitidos no Brasil? Em seguida, é válido salientar que tal preposição deu-se com o aporte teórico de preceitos fundamentais defendidos na Constituição Federal. Como metodologia, foi realizada pesquisas, tanto bibliográficas quanto documentais. Junto à essa vertente, foi exercido os métodos quantitativos e qualitativos, no propósito de compreensão acerca do número de pessoas que foram demitidas nesse período de pandemia que assola o país e quais grupos dentro da nossa sociedade que mais vem sofrendo com essa triste realidade. Ademais, será apresentado de forma clara e objetiva, todos os fundamentos acerca das principais medidas provisórias implementadas pelo Governo Federal nesse período pandêmico. Ao final, irá ocorrer a apresentação das principais leis, decretos e portarias que estão vigorando na seara trabalhista, as quais buscam efetivar a manutenção do emprego dos trabalhadores no Brasil, nesse momento de extrema dificuldade.

**Palavras-Chave:** Covid- 19; Desemprego; Medidas Provisórias; Relação de emprego.

## **ABSTRACT**

The present work of course completion is with the purpose of presenting an analysis about the Provisional Measures that have been implemented by the Federal Government in order to effect the maintenance of jobs and income of workers in Brazil. Along with this, a correlation will be established with the Covid-19 pandemic, presenting the main impacts that this present virus has brought to the employment relations sector in the country. At the end of this project, we will try to reach a plausible clarification of the following question: How can these Provisional Measures help combat the growing number of dismissed workers in Brazil? Next, it is worth pointing out that such proposition was made with the theoretical support of the fundamental precepts defended in the Federal Constitution. As a methodology, both bibliographic and documentary research is being carried out. Along with this, quantitative and qualitative methods are being used, with the purpose of understanding the number of people who were fired in this period of pandemic that is devastating the country and which groups within our society have been suffering the most from this sad reality. Moreover, it will be presented in a clear and objective way, all the fundamentals about the main provisional measures implemented by the Federal Government in this pandemic period. At the end, the main laws that are in force in the labor field will be presented, which seek to maintain the employment of workers in Brazil, at this time of extreme difficulty.

**Keywords:** Covid-19; Unemployment; Provisional Measures; Employment Relationship.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01 – Cenário Atual da Covid-19 no Brasil .....	38
Figura 02 – Países no mundo com mais mortes pela Covid-19 .....	41
Figura 03 – Trajetória da Taxa de Desemprego no Brasil .....	42
Figura 04 – Índice do Desemprego durante a Pandemia .....	44
Figura 05 – Nível de Desocupação no Brasil .....	47

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Investimentos feitos pelo Governo Federal para superar a crise econômica advinda na Pandemia .....	28
Tabela 02 - Regiões brasileiras com menores índices de desemprego na pandemia.....	45
Tabela 03 - Regiões brasileiras com maiores índices de desemprego na pandemia .....	46
Tabela 04 – Quantidade de ações trabalhistas referentes à Covid-19 nas regiões brasileiras .....	58

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal;  
CLT – Constituição das Leis do Trabalho;  
CN – Congresso Nacional;  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística;  
MEI's – Microempreendedores Individuais;  
MP – Medida Provisória;  
OMS – Organização Mundial da Saúde;  
STN – Secretaria do Tesouro Nacional;  
SUS – Sistema Único de Saúde;  
TST – Tribunal Superior do Trabalho;  
UNESP – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho;  
USP – Universidade de São Paulo;

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	23
<b>2. FUNDAMENTOS INICIAIS ACERCA DO INSTITUTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b> .....	29
<b>3. CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES ACERCA DA COVID-19</b> .....	35
3.1. COVID-19 NO BRASIL: ANÁLISE ATUAL E FATORES QUE EXPLICAM A QUEDA NO NÚMERO DE CASOS NO ANO DE 2021 .....	37
<b>4. A PANDEMIA E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NO BRASIL</b> .....	41
<b>5. POSSÍVEIS VIOLAÇÕES À DISPOSIÇÕES EXPRESSOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL</b> .....	51
5.1. GARANTIA FUNDAMENTAL DO DIREITO AO TRABALHO .....	51
5.2. PROTEÇÃO DO EMPREGO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA .....	52
<b>6. INTERPRETAÇÃO JURÍDICA ACERCA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS E LEIS MAIS RELEVANES NA SEARA TRABALHISTA</b> .....	53
6.1. APONTAMENTOS EM TORNO DA LEI Nº 14.151/21 .....	58
6.2.OBSERVAÇÃO ACERCA DAS IMPLICAÇÕES ADVINDAS DO DECRETO Nº 10.854/21 .....	60
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	63
<b>8. REFERÊNCIAS</b> .....	67

## 1 INTRODUÇÃO

O Brasil está vivenciando uma realidade de estado de calamidade pública advinda do surto do novo Coronavírus, a qual está ocasionando diversas transformações na rotina de todos dentro do âmbito social. Dentre essas mudanças uma que tem gerado inúmeros problemas se faz presente no campo das relações de emprego, que é o surto em torno de demissões dos trabalhadores.

Partindo-se dessa premissa, é fundamental salientar que as medidas e as leis que estão sendo implementadas pelo Governo Federal no Brasil apresentam a vertente de inibir a crescente do desemprego e assegurar a renda dos empregados.

Assim, é fundamental fazer uma correlação desses implementos, no propósito de se alcançar o entendimento de como essas presentes ações estão sendo benéficas para as relações empregatícias, de um modo geral.

De antemão, é preciso ter uma noção acerca do conceito e das principais características de uma medida provisória, além de apontar quais hipóteses a mesma pode ser implementada.

Segundo o texto expresso no Congresso Nacional (CN), Medidas Provisórias são “normas com força de lei editadas pelo Presidente da República em situações de relevância e urgência”. É importante frisar que as MP’s detêm um prazo inicial de vigência de 60 dias, sendo prorrogado de maneira automática pelo mesmo período, numa hipótese em que não houver uma votação concluída nas duas casas do Congresso.

Adiante, no que tange as hipóteses em que as mesmas podem ser implementadas, é importante citar o que se encontra expresso no artigo 62 da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual aponta:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (VADE MECUM, 2019, p. 26)

Exercendo uma análise sobre o presente artigo, nota-se que por conta do atual cenário que está sendo vivenciando, uma realidade pandêmica advinda da Covid-19, configura-se assim, um momento de urgência e de extrema relevância. Nesse caso, torna-se válido o implemento dessas Medidas Provisórias.

A lei nº 14.020/2020 foi um programa emergencial instituído exclusivamente para a manutenção do emprego e renda no Brasil nesse momento pandêmico. O desemprego tem se tornado uma realidade triste para muitos indivíduos no país. Assim, foi necessário a criação de um mecanismo capaz de estabelecer um cenário de melhora para a figura do empregado.

Para ser possível entender os impactos que a Covid-19 acarretou no cenário das relações de emprego no Brasil é necessário analisar os índices de desemprego nas regiões do país, apresentando as localidades em que a proliferação do vírus mais se destacou e as áreas onde constou registrado os menores casos de contaminação. Adiante, é válido fazer destaque aos grupos sociais que mais vieram a sofrer nesse respectivo espaço de tempo, tudo isso no intuito de encontrar explicações/soluções que possibilite ao povo brasileiro superar esse atual momento crítico.

Em tempos de calamidade pública a saúde dos trabalhadores deve ser interpretada como uma vertente prioritária, visto que é pela força de trabalho desses indivíduos que a economia de todo país se mantém constante. Diante dessa concepção, é importante uma participação mais incisiva por parte do Governo, Municípios e da União, no propósito de impedir que os colaboradores se infectem com esse vírus maligno.

A etapa de vacinação em massa vigente em todo país tem sido um fator determinante para a queda dos casos da Covid-19, entretanto, essa vertente não pode ser interpretada como a única solução para o fim das demissões na sociedade. Diante desse cenário, é importante ser feita uma análise mais ampla no que tange a importância de se respeitar as medidas de segurança apresentadas pelas autoridades de saúde, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), que é manutenção do distanciamento social, tanto nos espaços internos de trabalho, quanto nos espaços públicos, como ônibus, bares, restaurantes, praças, etc.

Com base em todos os apontamentos evidenciados, o presente trabalho acadêmico preocupa-se em apresentar uma solução para amenizar a problemática surgida com o crescimento exponencial na pandemia no número de demissões no Brasil, onde fica expresso uma idealização voltada para um

aprimoramento na Lei nº 14.020/2020, no que tange a implicações de sanções mais rígidas a figura do empregador, com o intuito de efetivar a preservação da economia e renda do país. Com esse aperfeiçoamento, o foco está voltado em mudar a visão dos empregadores, na ótica de manter seus funcionários nos respectivos cargos, ao invés de despedir os mesmos de suas funções, ocasionando-lhes transtornos infindáveis.

A partir dessa concepção, a ilustre monografia encontra-se direcionada em responder a seguinte questão: De que maneira essas medidas provisórias implementadas podem auxiliar no combate à crescente no número de trabalhadores demitidos no Brasil durante a pandemia?

No que tange aos objetivos do referido projeto de conclusão de curso, o viés principal encontra-se voltado em abordar sobre as mudanças advindas das medidas provisórias implementadas no cenário das relações empregatícias no Brasil, enquanto que o propósito específico está direcionado em apresentar as maneiras viáveis em que tais medidas podem beneficiar a figura dos trabalhadores nessa realidade pandêmica.

As justificativas que evidenciam a importância do referido trabalho é abordada em três distintas vertentes, sendo elas de cunho: social, pessoal/profissional e acadêmica. A primeira pode ser explicada com o suporte de dados obtidos junto a plataforma do IBGE, os quais evidenciam que no Brasil, na presente realidade pandêmica, tem-se o número alarmante de aproximadamente 14 milhões e 400 mil pessoas desempregadas.

A segunda alegação é alcançada com a obtenção de um conhecimento mais vasto acerca das principais medidas provisórias implementadas pelo Governo Federal brasileiro, junto das mais importantes leis inseridas na seara trabalhista, contexto esse, que auxilia bastante na busca por um futuro promissor no mercado de trabalho.

Além disso, a importância acadêmica é obtida através de uma investigação ampla acerca do instituto da relação de emprego, ao mesmo tempo em que é possível relacionar o referido tema com as inúmeras implicações advindas da Covid-19 dentro do cenário econômico do Brasil. Através das seguintes constatações fica

explícito quais foram os principais pilares para a construção da presente monografia.

Em momento posterior, é válido dissertar sobre as implicações advindas do Coronavírus no cenário das relações empregatícias. Está evidente que a forte crise econômica vivenciada pelo Brasil atualmente influenciou bastante o rumo dos contratos firmados entre empregado e empregador. Essas transformações estão acarretando diversas modificações no cotidiano de muitos brasileiros, a busca por uma nova fonte de renda em tempos de pandemia tem sido uma tarefa bastante complexa, muitos conseguem obter outras soluções para adquirir um capital ao final do mês, entretanto, a grande maioria acaba vivenciando o insucesso junto do transtorno advindo da escassez em relação há uma oportunidade de regresso ao mercado de trabalho.

É diante desse cenário extremamente preocupante que o implemento das referidas medidas provisórias de nº 927, 936, 1045 e 1046 tornam-se uma solução viável para ser acessível reequilibrar a relação constituída por chefe e funcionário.

Tais medidas trouxe modificações ao âmbito empregatício no Brasil, por exemplo, a prática do instituto do teletrabalho, também conhecido como “home office”, conduta está onde o indivíduo desempenha as tarefas do trabalho dentro da sua própria residência.

Tem ocorrido bastante também nesse período pandêmico, as reduções proporcionais das jornadas de trabalho e as suspensões temporárias nos contratos, condutas essas que visam preservar a saúde do funcionário, já que o propósito nesses casos é manter os mesmos o menor período possível nas dependências da empresa, algo que é importante para evitar a contaminação pelo Coronavírus.

Agregando essa gama de transformações, um ato que tem se tornado rotineiro tem sido a concessão de férias coletivas, conduta está que visa beneficiar os chamados “grupos prioritários” nas empresas, como por exemplo, as funcionárias grávidas, os idosos e pessoas portadoras de doenças crônicas. É importante salientar que tal procedimento tem sido desempenhado com muita constância por parte dos empregadores durante o atual cenário pandêmico.

Junto a todas essas variantes que estão sendo exercidas no setor das relações empregatícias, é válido evidenciar a importância da Lei nº 14.020/20 no atual cenário, dispositivo esse que foi sancionado com o propósito de manter os trabalhadores em seus respectivos empregos nesse momento de calamidade pública, além de proporcionar uma estabilidade junto a renda do país.

Exercendo uma análise com uma ótica interpretativa frente ao referido dispositivo fica evidente que tais preceitos são complementares, pois ao manter os trabalhadores em seus devidos locais de trabalho, a economia do país se mantém constante, o que vai ocasionar o desenvolvimento da renda bruta nacional.

Com base em todas as vertentes apresentadas anteriormente, a presente monografia foi construída no propósito de evidenciar a importância das referidas medidas provisórias e das principais leis introduzidas no âmbito empregatício, juntamente do decreto nº 10.854/21 e da portaria nº 620/21.

Tais situações evidenciam uma triste realidade que acabou por afetar a esfera econômica do país. Visto isso, faz-se necessário a prática de uma análise sobre os gastos exercidos pelo Governo brasileiro no ápice da pandemia, diante dos dados é possível compreender que as despesas alcançaram um estágio de R\$ 604,75 bilhões, conforme ilustra o gráfico a seguir, disposto pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN):

Tabela 01 – Investimentos feitos pelo Governo Federal para superar a crise econômica advinda da Pandemia

<b>Pacote de Estímulos à Economia contra os Efeitos da Covid-19</b>	<b>Previsto 2020</b>	<b>Pago 2020</b>
Auxílio Emergencial	322,00	293,11
Ampliação do Programa Bolsa Família	0,37	0,37
Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm)	51,55	33,50
Auxílio Financeiro aos Estados, Municípios e DF	79,19	78,25
Concessão de Financiamento para Pagamento da Folha Salarial	6,81	6,81
Transferência para a Conta de Desenvolvimento Energético	0,90	0,90
Cotas dos Fundos Garantidores de Operações e de Crédito	58,09	58,09
Financiamento da Infraestrutura Turística	5,0	3,08
Programa Emergencial de Acesso a Crédito – maquininhas	10,0	5,0
Despesas Adicionais do Ministério da Saúde e Demais Ministérios	46,33	42,70
Aquisição de Vacinas	24,51	2,22
<b>Total</b>	<b>604,75</b>	

Fonte: STN

Fonte: STN, 2021

## 2 FUNDAMENTOS INICIAIS ACERCA DO INSTITUTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Antes de exercer uma análise mais a fundo no procedimento do implemento das Medidas Provisórias, torna-se necessário fazer uma abordagem sobre todos os apontamentos jurídicos possíveis em torno do instituto da relação de emprego.

De início, é preciso buscar uma compreensão acerca do que se entende quando é feita menção a figura do empregador e empregado, ocorre que tais explicações encontram-se expressas nos artigos 2º e 3º da CLT, respectivamente, os quais mencionam:

**Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

**Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (VADE MECUM, 2019, p.825)

Adiante, se faz necessário trazer o conceito advindo da unidade relação de emprego, o qual segundo o entendimento de Maurício Delgado Coutinho, é o resultado de uma relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, no qual a prestação de serviço se dá de maneira não eventual e com a aporte de uma subordinação jurídica. Acrescido a isso, essa atividade é desempenhada com o caráter da pessoalidade onde encontra-se presente o pagamento de uma remuneração ao empregado pelos seus serviços prestados (DELGADO, Maurício, 2018, p. 335).

Existiu inúmeras correntes prontificadas em apresentar uma teoria para explicar o instituto relação de emprego. Entretanto, aquela que se destacou, sendo atualmente adotada pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) é a Teoria Contratualista, no qual defende-se que a figura do trabalhador “disponibiliza” os seus serviços para a pessoa do empregador, onde o mesmo utiliza desse mecanismo da força de trabalho ofertada para a realização das tarefas. Partindo-se dessa premissa, Vólia Bomfim Cassar (2018, p.245), aborda seu posicionamento, concordando com a referida teoria, onde aponta o artigo 468 da CLT para reiterar seu ponto de vista, onde encontra-se disposto:

**Art. 468** - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde

que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (VADE MECUM, 2019, p. 861)

Adiante, o instituto da relação de emprego detém uma série de requisitos que o diferencia das demais unidades, dentre os quais pode ser apresentado: pessoalidade; não-eventualidade; onerosidade e subordinação jurídica.

Em relação a pessoalidade, Delgado apresenta o seguinte entendimento (2018, p.339):

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador

Em outras palavras, o referido requisito menciona que o serviço deve ser prestado por aquela pessoa que firmou o contrato, não podendo haver substituição da mesma.

Para reforçar o entendimento acerca do referido requisito Delgado (2018, p.339) aponta que:

A relação jurídica pactuada ou efetivamente cumprida, deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, ou seja, não poderá haver substituição de forma intermitente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços prestados.

Adiante, tem-se o requisito da não-eventualidade, que no âmbito das relações empregatícias significa que a prestação do serviço deve ser desempenhada de maneira habitual, em outras palavras, o referido ato precisa ser executado de maneira repetitiva.

Maurício Delgado (2018, p.341) acrescenta o seguinte apontamento a respeito:

Para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

Há também o pressuposto da onerosidade, o qual aponta que uma relação de emprego não pode estar voltada para um viés gratuito ou voluntário, assim, a partir do momento em que existe a prestação de serviço deve da mesma maneira, ocorrer há remuneração ao trabalhador que desempenhou a respectiva tarefa.

O referido doutrinador faz o seguinte relato sobre o presente assunto, Delgado (2018, p.345):

Ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o

complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

No que tange ao referido requisito é importante ser feito alguns apontamentos, principalmente, sobre em que consiste salário e a maneira que o mesmo deve ser estipulado à figura do trabalhador. Para isso é importante apresentar o que se encontra expresso nos artigos 458 e 459 da CLT, respectivamente:

**Art. 458** - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

**Art. 459** - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. (VADE MECUM, 2019, p. 860)

A respeito da subordinação jurídica, Maurício Delgado apresenta a seguinte definição (2018, p.349):

Consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

Acrescentado a esses requisitos, existe a alteridade, critério este que muitos doutrinadores não veem como essencial, mas que no fim, é um elemento muito importante para se configurar uma relação de emprego. Tal preceito faz menção que os riscos da atividade econômica exercidos no âmbito da relação empregatícia são assumidos pela figura do empregador, pela razão dos serviços serem prestados por conta alheia.

É do conhecimento de todos que a real situação na qual o Brasil se encontra atualmente é muito preocupante. Tal cenário vem ocasionando inúmeras mudanças na vida de muitos trabalhadores, e para piorar ainda mais a situação, essas transformações vem afetando e muito a economia e o desenvolvimento da renda no país.

Torna-se crucial assim, apresentar os direitos e deveres provenientes das figuras do empregado e empregador, garantidos pela CLT.

Em relação aos direitos do empregado, (ESCOBAR, Pedro, 2014) aponta os seguintes elementos:

- a) Assinatura de sua carteira desde o 1º dia de trabalho;
- b) Realizar o exame de admissão e demissão;

- c) Pagamento do seu salário até o 5º dia útil do mês;
- d) Gozo de férias pelo período de 30 dias, com o acréscimo de 1/3 do seu salário;
- e) Repouso semanal remunerado;
- f) Seguro-Desemprego;
- g) Licença maternidade no prazo de 120 dias e Licença paternidade por 5 dias;
- h) Horas extras acrescida de 50% do valor da hora normal;
- i) Adicional noturno adicionado a 20% do valor da hora normal.

No que tange aos deveres de todo empregado dentro de uma relação de emprego, (ESCOBAR, Pedro, 2014) cita os seguintes pressupostos:

- a) Apresentar um comportamento e conduta exemplar no espaço interno de trabalho;
- b) Agir com diligência;
- c) Guardar eventuais segredos profissionais;
- d) Evitar apresentar-se embriagado ou exercer atos de indisciplina na empresa;
- e) Não exercer uma conduta que acabe ferindo à honra do empregador e/ou terceiros.

Em relação a figura do empregador (FAMELI, Rogerio, 2020), aborda as características mais marcantes no que se refere aos principais deveres, os quais são:

- a) Exercer a contratação de forma legal;
- b) Executar o pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês;
- c) Quitar os benefícios trabalhistas dos seus funcionários;
- d) Exercer o repouso semanal e o intervalo Inter jornada;

A respeito dos seus principais direitos (FAMELI, Rogerio, 2020), elenca os seguintes apontamentos:

- a) Solicitar que os serviços sejam prestados da maneira mais correta possível pelos seus contratados;
- b) Requerer sigilo acerca das informações confidenciais na empresa;
- c) Exigir que os funcionários utilizem os equipamentos de proteção individual (EPI's).

Ademais, é importante frisar que o trabalhador vinculado ao emprego de carteira assinada detém uma série de direitos, estando os mesmos expressos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo esses: jornada de trabalho e hora extra, 13º salário, férias, FGTS, seguro-desemprego, vale transporte, abono salarial, licença-maternidade e/ou paternidade, aviso prévio e adicional noturno.

Em contrapartida a tal posicionamento, em caso de demissão, a depender de caso, destituição sem justa causa ou com justa causa, o empregado acaba por perder todos os seus direitos ou alguns deles. Na hipótese de demissão por justa causa, o trabalhador terá a perda dos seus direitos trabalhistas, como por exemplo, o recebimento do aviso prévio, saque do FGTS e seguro-desemprego. O artigo 482, da CLT elenca todas as possibilidades em que o empregado pode ser dispensado com justa causa do seu emprego.

**Art. 482** - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

**m)** perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (VADE MECUM, 2019, p. 864).

Na hipótese de demissão sem justa causa, alcança-se um cenário um pouco diferente. De antemão, é importante frisar que ao comentar sobre esse tipo de demissão, chega-se no chamado direito potestativo do empregador, o qual nada mais é do que uma vontade expressa do patrão dentro da relação de emprego de dispensar o trabalhador, podendo tal ação ser exercida a qualquer momento e de forma imotivada.

Entretanto, nessa ocasião, existem verbas devidas que o trabalhador deve receber, as quais são: saldo de salário; férias integrais (se houver) e férias proporcionais; décimo terceiro salário integral (se houver) e proporcional; aviso prévio; saque do FGTS + multa de 40%; horas extras e indenizações referentes a adicionais. Para complementar o raciocínio, é crucial apontar que o empregador detém um prazo para executar esses trâmites junto do trabalhador dispensado, isso é exposto no artigo 477, § 6º da CLT.

**Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 6º** A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (VADE MECUM, 2019, p. 863)

Um ponto muito importante para ser abordado é o que irá ocorrer a figura do empregador, caso o pagamento das referidas verbas rescisórias não seja exercido dentro do prazo prescrito em lei. Para tal é válido salientar o que se encontra disposto no § 8º do artigo 477 da CLT, o qual dispõe:

**Art. 477.** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

**§ 8º** - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando,

comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) (VADE MECUM, 2019, p.863).

O referido prazo de dez (10) dias pode ser exercido nas demais hipóteses de despedida do funcionário, assim entende-se que tal premissa pode ser utilizada tanto nos contratos de prazo determinado quanto nos indeterminados.

### **3 CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES ACERCA DA COVID-19**

A fim de se alcançar o entendimento acerca das inúmeras transformações que a Covid-19 acarretou no âmbito das relações de emprego, juntamente ao cotidiano das pessoas, é necessário apresentar todos os apontamentos que expliquem de uma forma precisa sobre esse vírus altamente perigoso, que infelizmente já ocasionou a morte de mais de 616 mil pessoas no Brasil, segundo as fontes contidas na plataforma CORONAVÍRUS/BRASIL.

Para obter tais pretensões é válido salientar numa concepção inicial o conceito, o local em que foi constatado o primeiro caso de contaminação, o modo de propagação desse agente infeccioso, os principais sintomas, além das formas de prevenção contra essa enfermidade.

Segundo entendimento contido na plataforma da Organização Mundial de Saúde (OMS), a Covid-19 é uma doença respiratória ocasionada pelo novo Coronavírus (Sars-CoV-2). No âmbito mundial, em grau de constatação, temos um número de aproximadamente 3,5 milhões de pessoas que já vieram a óbito por conta desse referido vírus e mais de 170 milhões de indivíduos infectados.

O local em que se constatou o primeiro caso de contaminação foi em Wuhan, na província de Hubei (China). O que chama atenção nesse relato é que tal situação, de início, foi diagnosticada como uma “pneumonia misteriosa”, o que mais adiante ficou mundialmente conhecida como o famoso vírus mortal da Covid-19 que assola todo o mundo.

Com base nos relatos apresentados pela OMS, o modo de propagação desse micro-organismo infeccioso dar-se-á pelo contato à:

- a) Gotículas de saliva;
- b) Tosse;
- c) Espirro;
- d) Aperto de mão;
- e) Contato em superfícies contaminadas, acompanhado do toque aos olhos, boca ou nariz;

Com enfoque nos dados explícitos pela Organização Mundial da Saúde, os sintomas mais rotineiros que evidenciam a contaminação da Covid-19 são:

- a) Febre;
- b) Tosse seca;
- c) Cansaço;

Existem também a incidência de prognósticos mais gravosos, no qual indica-se a procura de forma imediata ao atendimento médico que estão voltados há:

- a) Dificuldade de respiração;
- b) Dor e/ou pressão na região peitoral;
- c) Perda do olfato e paladar;

Com a finalidade de inibir a proliferação do vírus, os principais meios preventivos, segundo a Organização Mundial da Saúde estão voltados em:

- a) Higienização das mãos com água e sabão, regularmente, junto ao uso de álcool 70%;
- b) Distanciamento de, ao menos, 1 metro de distância entre as pessoas;
- c) Uso de máscara;
- d) Cobrir o nariz e a boca ao tossir e/ou espirrar;

Diante de tudo que foi apresentado no presente capítulo, fica evidente todos os cuidados que devem ser seguidos para que seja possível inibir o avanço exponencial do vírus no país. Por mais complexa que seja tal tarefa, é totalmente acessível alcançar um cenário de progresso no que tange o combate ao novo

Coronavírus, bastando apenas um pouco de conscientização por parte da população.

Com essa perspectiva torna-se possível amenizar os inúmeros problemas advindos da pandemia e, em seguida, será mais viável traçar um rumo para poder superar de uma vez por todas a proliferação do vírus. Nesses tempos atuais inúmeras perguntas têm sido feitas pelos habitantes brasileiros, como por exemplo “ quando e de que forma o Brasil irá superar a pandemia da Covid-19”.

Assim, compreende-se que o papel do Estado nessa situação é fundamental, visto que as pessoas, em sua grande maioria, tendem a deixar os cuidados de lado e passam a agir como se estivesse tudo normal. Assim, os meios de comunicações tendem a ser o meio ideal para que as informações sejam sempre transmitidas aos indivíduos.

### 3.1 COVID-19 NO BRASIL: ANÁLISE ATUAL E FATORES QUE EXPLICAM A QUEDA DO NÚMERO DE CASOS EM 2021

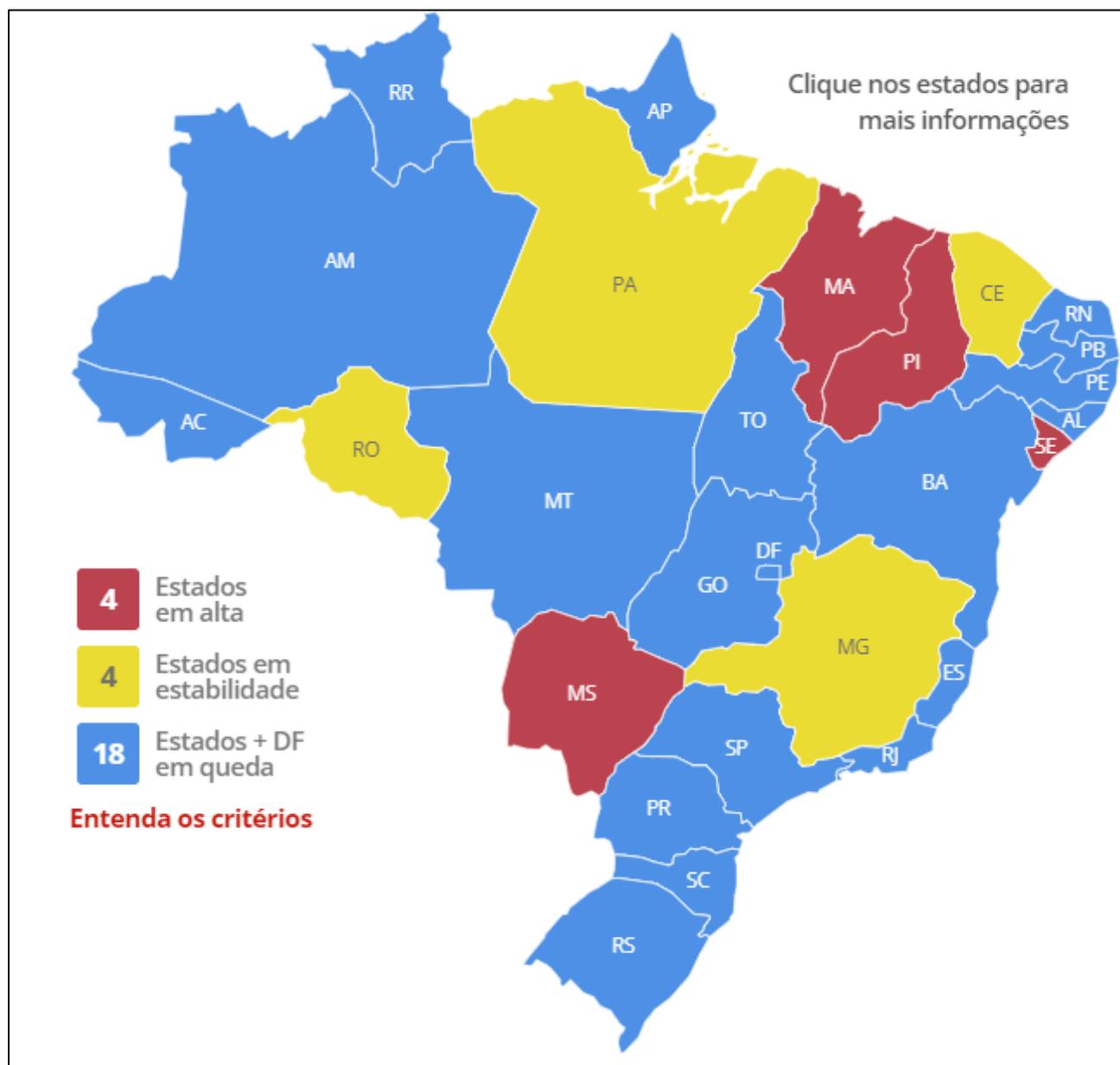
É do conhecimento de todos que a Covid-19 trouxe inúmeras transformações em todo mundo. Exercendo uma interpretação em âmbito nacional, fica notório que o Brasil foi um dos países que mais sofreu com o surto do referido vírus. Com o suporte do [g1.globo.com/coronavirus](https://g1.globo.com/coronavirus/), é possível constatar que atualmente há mais de 616 mil óbitos na pandemia e 22 milhões de casos.

Diante desses números preocupantes era preciso tomar medidas para inibir a proliferação em massa da pandemia. Assim, deu-se início a etapa de vacinação em massa da população desde o começo de 2021, de forma prioritária, levando-se em consideração a idade.

Essa iniciativa foi possível por conta do longo período de estudos e experimentos realizados pelos grandes centros científicos. Logo, compreende-se que tal conquista deve ser comemorada por todos, visto que através da presente premissa está sendo acessível o combate a pandemia.

Tal ação acarretou na diminuição do número de casos de Covid-19 no país, para evidenciar isso, é válido apresentar o mapa do Coronavírus no Brasil dos dias atuais:

Gráfico 01 – Cenário Atual da Covid-19 no Brasil



Fonte: G1 - São Paulo, 2021

Entretanto, a vacinação da população não foi o único fator que contribuiu para a queda do número de casos, tal questão é resultado também do respeito às

medidas sanitárias apresentadas pelos grandes centros de saúde, por grande parte da população brasileira, com a prática constante do distanciamento social e da higienização das mãos.

Esse cenário deixa explícito a importância de uma participação cada vez mais incisiva do Governo Federal, representado pela figura do Ministério da Saúde, no qual deve-se estabelecer métodos voltados ao combate da pandemia.

A primeira medida que deve ser aperfeiçoada está voltada na intensificação da transmissão de informações e comunicações perante a população, no qual deve ser reforçado a necessidade de manter as medidas de prevenção contra a propagação do vírus.

Uma outra medida ao combate da Covid-19 encontra-se direcionada na ampliação e desenvolvimento do Sistema Único de Saúde (SUS), devido ao fato que muitos brasileiros não detêm plano de convênio particular, sendo assim, numa hipotética situação de contaminação, o indivíduo irá recorrer as dependências da rede pública hospitalar.

Por último, torna-se necessário o desenvolvimento de novas pesquisas, no intuito de se alcançar outras soluções plausíveis, visando implementar novos métodos para o combate ao Coronavírus.

Um complicador para tais mudanças apresentadas, dar-se-á pelo fato de que existe uma parte da população que ainda se recusa a tomar as vacinas que estão sendo ofertadas pelo Ministério da Saúde. A justificativa para tal conduta é a enorme desconfiança acerca da eficácia dessas doses que estão sendo aplicadas. Entretanto, os números mostram que tal pensamento está equivocado, pois desde o início da campanha de vacinação, os números referentes aos casos de contaminação sofrera uma queda drástica.

Outro ponto que faz esses indivíduos que ainda se recusam a vacinar pensar duas vezes, está no ponto de que a maioria dos grandes estabelecimentos estão cobrando o comprovante de vacinação para possibilitar o ingresso das pessoas. Assim, se um indivíduo recusa a imunização das doses ofertadas, ele vai estar colocando uma restrição a si próprio, numa eventual possibilidade de visita há um espaço público.

Levando-se esses apontamentos em consideração, é compreensível que ainda não se pode “baixar a guarda” com o entendimento de que a pandemia terminou, o que está sendo vivenciando atualmente é um período de estabilidade. Tal fato só reforça o posicionamento de que deve-se executar todos os cuidados repassados pelas autoridades de saúde, no intuito de manter o número de transmissões baixos.

É fundamental uma conscientização maior por parte de todos na população, tal quesito é algo que deve ser debatido pelas autoridades públicas, já que é competência dos referidos institutos incentivar há todos dentro do âmbito nacional.

Com base nas pesquisas feitas pelo Instituto Butantan em parceria com a Unesp (Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho) e a USP (Universidade de São Paulo), foi feito um registro em que ficou constatado que mais de 96% das mortes pela Covid-19, no intervalo entre fevereiro e julho de 2021, foram de pessoas que não optaram por se vacinarem.

Em relação a esse momento de aflição, a diretora do Centro de Desenvolvimento e Inovação do Butantan, Ana Marisa Chudzinski aborda o seguinte posicionamento “ a grande preocupação no momento é atingir o máximo possível de imunização da população e com a maior velocidade possível. Esse é o objetivo atual. Com isso, você garante frear a pandemia”.

Com essa concepção, chega-se ao ponto da importância de um auxílio maior por parte do Governo Federal no combate há essa árdua tarefa, que seria a luta contra a covid-19.

Para nível de constatação, em âmbito mundial, o Brasil se encontra em 2º lugar entre os países com maiores índices de mortes pelo Coronavírus.

Gráfico 02 – Países no mundo com mais mortes pela Covid-19

país	casos	casos diários*	mortes ▾	mortes diárias*	população	data
1  Estados Unidos	42 289 819	138 927	676 076	1 947	332 915 074	20/Set
2  Brasil	21 247 667	34 463	590 955	556	213 993 441	20/Set
3  Índia	33 504 534	30 708	445 385	310	1 393 409 033	20/Set
4  México	3 573 044	8 143	271 765	542	130 262 220	20/Set
5  Peru	2 167 652	899	199 036	34	33 359 415	20/Set
6  Rússia	7 189 445	19 164	195 438	772	145 912 022	20/Set
7  Indonésia	4 192 695	3 230	140 634	210	276 361 788	20/Set
8  Reino Unido	7 500 734	30 081	135 589	143	68 207 114	20/Set
9  Itália	4 638 516	4 187	130 354	57	60 367 471	20/Set
10  Colômbia	4 942 249	1 527	125 924	34	51 265 841	20/Set

Fonte: ECDC (Our World in Data), 2021.

Com base no presente gráfico, fica evidente a preocupação de toda população em torno do surto da pandemia, esses números mostram toda a necessidade de se manter as normas de prevenções. O país se encontra num estágio muito elevado em relação ao número de casos e óbitos, com isso, é preciso efetivar a manutenção das precauções de todas as formas possíveis. É justamente nesse sentido que a campanha de vacinação junto há toda população se faz presente como uma solução totalmente necessária.

#### 4 A PANDEMIA E SEUS PRINCIPAIS REFLEXOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NO BRASIL

A realidade vivenciada no Brasil nesse período de pandemia tem sido um período de diversos questionamentos. Tal cenário vem ocasionando inúmeras mudanças na vida de muitos trabalhadores, e para piorar toda essa situação, essa rotina vem afetando e muito a economia e o desenvolvimento do país.

Gráfico 03 – Trajetória da taxa de desemprego no Brasil



Fonte: IBGE, 2021.

Através de uma interpretação realizada acerca do presente gráfico é possível compreender que a partir do início do ano de 2020, período esse caracterizado pelo surgimento da pandemia no Brasil, houve um aumento considerável no número de trabalhadores demitidos. O que mais preocupa é que no cenário atual as coisas estão ainda piores, devido ao fato de que o país se encontra com um percentual aproximado com mais de 14 milhões de brasileiros desempregados, e para anexar ainda mais preocupações, não existe ao certo uma certeza sobre o tempo que vai levar para as coisas melhorarem.

O que se pode apontar é que os trabalhadores eventualmente demitidos nesse atual momento de pandemia devem encontrar uma solução, no enfoque de obter uma nova fonte geradora de renda, o mais rápido possível. É justamente nesse período que muitos desses indivíduos acabam passando por grandes necessidades, pois nem todos têm a mesma “sorte” de encontrar um novo emprego, ou uma nova fonte de renda. Tais elementos acabam contribuindo para o agravamento tanto da economia quanto da renda do país.

Diante do preocupante cenário atual é preciso haver a reinserção dessas pessoas ao mercado de trabalho e, posteriormente, estabelecer os meios para que as mesmas possam ter condições de se manter estáveis, no que diz respeito ao

aspecto econômico em momentos de extrema dificuldade, como é o atual estado de calamidade pública.

Toda essa situação advém, numa análise inicial, das dificuldades enfrentadas pela maioria dos empregadores no Brasil, principalmente dos proprietários dos grandes centros empresariais, em manter as contas no azul, ou seja, as despesas nos dias de hoje têm sido muito maiores que os eventuais lucros, nessa situação, o chefe da companhia tende a exercer um corte de gastos, momento em que a figura do empregado tende a se prejudicar demais, já que passa a correr um risco eminente de destituição.

Outro fator contribuinte para essa perspectiva, resulta-se da falta de severidade dos dispositivos expressos em nossos ordenamentos, no que tange a penalização aos empregadores que demitem seus funcionários em tempos de pandemia. Nessa realidade, a proteção à figura do trabalhador deve ser compreendida como algo de extrema importância, tal questão seria um implemento acessível no combate ao surto de demissões em massa.

Com alusão ao que sendo mencionado, é válido partir para a construção de uma perspectiva no qual seja possível alterar o entendimento por parte do proprietário em demitir o seu respectivo funcionário em momentos de extrema dificuldade financeira, como uma pandemia.

O correto há se fazer é manter o respectivo funcionário em seu determinado posto de trabalho e buscar outras soluções em torno do corte de gastos da empresa. Deve-se levar em consideração as mais variadas dificuldades vivenciadas pela pessoa que perde o seu serviço. Justamente por que é do conhecimento de todos a complexidade de se obter emprego no Brasil, e tal realidade já é de longa data, muito porque as oportunidades são escassas, logo, compreende-se que é o melhor seria preservar o vínculo empregatício.

Gráfico 04 – Índice do Desemprego no Brasil durante a Pandemia



Fonte: IBGE, 2021.

Atualmente, de acordo com os dados apresentados pelo IBGE, o número de pessoas desempregadas no Brasil é de 13 milhões e 500 mil pessoas, constatação essa que relata uma queda, comparando com os dados expressos no começo do ano de 2021.

Com base nesses apontamentos é possível compreender que a situação em torno da relação entre empresa e empregado está debilitada nos tempos atuais, muito

por conta da grave crise econômica advinda da pandemia vivenciada pelo país. Os proprietários se encontram sem saída devido à falta de receita e o alto índice de despesa.

Como a economia do país não está girando de uma forma constante, não há nenhuma perspectiva de lucro, assim a única saída para os mesmos passa ser a realização de corte de gastos em alguns setores de seus estabelecimentos. É justamente nesse ponto que atinge-se a figura do trabalhador, pela razão deste ser a parte mais frágil da relação de emprego, acaba sendo a pessoa que mais sofre, o que no final resulta na demissão do mesmo.

Sendo realizada uma análise mais ampla em torno dos estados brasileiros, é válido fazer um levantamento apresentando dados referentes as regiões nas quais a covid-19 trouxe mais consequências para o setor empregatício, comparando com os lugares em que o índice de desemprego por conta da pandemia está baixo.

As localidades que apresentam os menores índices de desemprego por conta da Covid-19 são:

Tabela 02 – Regiões Brasileiras com Menores Índices de Desemprego na Pandemia

ESTADO	PERCENTUAL (%)
SANTA CATARINA	6,1
RIO GRANDE DO SUL	9,1
PARANÁ	9,4

Fonte: Adaptado de IBGE, 2021.

Essa realidade pode ser compreendida porque a situação em torno dos casos de Covid-19 nesses locais está em grau de estabilidade, ou seja, as pessoas não estão contraindo o vírus, nesse cenário, a possibilidade de desemprego sofre uma queda de forma considerável. Outro fator que sustenta esses números dar-se-á principalmente pelo fato das pessoas não estarem violando as regras referentes ao distanciamento social e ao lockdown, medidas essas exercidas no país nesses tempos atuais.

Tais fatos podem ser explicados também pela cultura advinda dessa região, é do entendimento de muitos que o território sul brasileiro é caracterizado por uma

extensão que apresenta um grande poder econômico, exemplo disso é que são grandes produtores agrícolas. Nessas situações, acaba sendo compreensível o baixo índice de desemprego dos trabalhadores da referida localidade, já que se trata de uma área que está em constante desenvolvimento.

Em contrapartida, as maiores taxas médias referentes aos índices de demissões estão situadas nos seguintes estados:

Tabela 03 - Regiões Brasileiras com Maiores Índices de Desemprego na Pandemia

ESTADO	PORCENTUAL (%)
BAHIA	19,8
ALAGOAS	18,6
SERGIPE	18,4

Fonte: Adaptado de IBGE, 2021.

A explicação para tais números dar-se-á pela situação atual na média de mortes pelo vírus, ou seja, está havendo muitos casos de contaminação por dia nesses referidos estados. No mapa da Covid-19 no Brasil essas cidades estão demarcadas em vermelho, assim, o grau de transmissão está muito alto, nesse caso, o desemprego tende a estar mais presente.

A partir da análise dessas referidas informações, é possível chegar ao entendimento de que a população brasileira precisa ser vacinada em sua totalidade o mais rápido possível, muito por conta do surto de demissões em massa que está ocorrendo. O fato é que, grande parte desses trabalhadores que são demitidos acaba ficando sem outra fonte de renda, o que deixa os mesmos numa situação de desespero total.

Uma outra consequência encontra-se perceptível no aumento considerado do número de pessoas desocupadas no país, ou seja, com o aumento no número de demissões, elevou-se o número de pessoas à procura de emprego.

Ao exercer uma interpretação sobre a presente tabela é possível constatar que são todos estados da região nordestina brasileira, localidade está que não detém o mesmo potencial econômico que as demais regiões do país.

Assim, se a proliferação do vírus ocorre de forma mais abundante, o risco de uma eventual demissão cresce com a mesma proporção. E nessa situação os problemas vão se perpetuando ainda mais, pois a procura por uma nova oportunidade de emprego será uma tarefa bastante árdua de se obter êxito.

Gráfico 05 – Nível de Desocupação no Brasil



Fonte: Pnad Covid-19, 2021.

Através dessa realidade apresentada pelo referido gráfico, é possível compreender a grave crise que passa as relações empregatícias no país de um modo geral. Está em evidência o número de trabalhadores que estão deixando de exercer suas tarefas sob o regime de carteira assinada, justamente por conta desse aumento drástico de pessoas desempregados nessa realidade pandêmica.

A partir de todos esses apontamentos, deve-se apresentar o grupo na sociedade que mais vem sofrendo com o desemprego nesse cenário pandêmico. O país completou recentemente o período de um ano de pandemia, junto a essa perspectiva é possível compreender os grupos que mais vem sofrendo com as constantes demissões em massas provenientes do avanço da Covid-19 no país.

Como já citado anteriormente, dos 14 milhões de desempregados no Brasil na perspectiva atual, 65,6% dessas pessoas são do sexo feminino. As explicações para a referida constatação é um ponto que gera um bom debate. De acordo com o economista José Pio Martins, “uma das razões para que as mulheres tenham sido mais atingidas é que elas são maioria nas atividades mais prejudicadas pela

crise, como o setor de serviços”. Em seguida o mesmo aponta, “o que mais preocupa não é só que as mulheres estão saindo mais do mercado de trabalho, mas também demonstram maior dificuldade em retornar ao emprego formal”.

A partir desses apontamentos, é válido buscar dados que expliquem essa porcentagem acentuada de demissões em torno do sexo feminino no país. Um elemento importante para compreender essa realidade é que em muitos casos a mulher é a chefe de família, tendo ela, portanto, grandes obrigações, como o sustento dos filhos e da casa. Para acrescentar, grande parte dessas mulheres são mães solteiras, o que complica ainda mais a situação, assim é possível compreender essa dificuldade de regresso ao emprego formal.

Em inúmeros casos, muitas mulheres acabam ficando sem escolha, pois não há outra pessoa com quem deixar seus filhos. Fazendo-se uma análise um pouco diferente, na hipótese desta mãe ter que ir para o trabalho, ela acaba se ariscando, correndo o risco de contrair a doença e transmitir para a criança ao chegar em casa. Essa situação é mais uma problemática que vai contra o público do sexo feminino, posicionamento esse que pode ser apresentado para tentar explicar essa realidade tão expressiva quanto ao número de pessoas do grupo demitidas no Brasil nessa pandemia.

As consequências dessa realidade de demissões tão acentuadas encontram-se presentes com o aumento considerado de trabalhadores informais, ou seja, aqueles que estão fora do sistema de carteira assinada. No Brasil, uma outra área que vem tendo muito destaque nesses tempos de pandemia é o empreendedorismo.

Para compreender sobre o tamanho desse crescimento é válido evidenciar os dados apresentados pelo instituto SEBRAE, no período entre janeiro e outubro de 2020, o número de empreendedores no Brasil cresceu 14,8%, em comparação ao ano de 2019, chegando com isso há mais de 10 milhões novos indivíduos nesse ramo.

Essa situação vem se tornando cada vez mais corriqueira muito por conta das dificuldades para se obter um emprego atualmente no país. A relação entre empregado e empregador está cada vez mais fragilizada, com isso, os trabalhadores estão com um certo receio de ingressar num trabalho formal. Para

confirmar essa tese, relato o comentário abordado pelo diretor-presidente do SEBRAE, Carlos Melles, o qual menciona: “O desemprego está levando as pessoas a se tornarem empreendedoras. Não por vocação genuína, mas pela necessidade de sobrevivência”.

A sensação de ser dono do próprio negócio é algo que motiva e muito os indivíduos que resolvem ingressar nesse ramo, mesmo tendo que trabalhar por um período maior, já que dessa maneira não há possibilidade de vivenciar com a triste realidade de uma demissão. Outro fator que explica a crescente do empreendedorismo no Brasil é que tal área tornou-se um novo meio de obtenção de capital nessa realidade pandêmica.

Em grau de constatação, segundo estudos desempenhados pelo Sebrae-GO, no intervalo de tempo entre janeiro e março de 2021, houve a abertura de quase 9 mil empresas no estado. Ainda segundo o referido instituto, “os microempreendedores individuais (MEI) em Goiás, têm como atividade mais frequente o comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios”. Um exemplo prático é o caso da microempresária Luanna Silva, que aos seus 24 anos, resolveu se aventurar nessa nova realidade na pandemia, para tal apresento relatos da mesma no que se refere a motivação para ingressar nesse ramo e a real situação atual.

*“Nós abrimos a loja sem muita estrutura e depois de 13 dias fomos obrigadas a fechar tudo. A situação ficou instável por muito tempo e é aí que entra o espírito empreendedor. Começamos vendendo para os familiares e conhecidos, partimos para as vendas online, investimos em peças diferentes e adaptáveis para todos os corpos, para não perdermos peças e conseguimos atender todo o público, superamos os desafios”. “Quando abrimos a loja foi difícil, mas eu tenho amor pelo que eu faço. As coisas estão se alinhando e os resultados estão chegando, estamos conquistando o nosso público dia a dia”.*

O referido exemplo serve para evidenciar o entendimento de que o setor do empreendedorismo é área pela qual os brasileiros podem está ingressando nesse momento, no intuito de conseguir superar a forte crise advinda da pandemia da Covid-19.

Superando essa análise acerca dos impactos que a pandemia ocasionou na relação de emprego no Brasil, é fundamental salientar sobre a recente da portaria nº 620 publicada e assinada pelo Ministro do Trabalho Onyx Lorenzoni no atual mês de novembro, a qual faz menção a proibição de demissões dos funcionários que não foram vacinados.

Para evidenciar tal fundamento se faz necessário apresentar o que se encontra expresso nos parágrafos 1º e 2º do artigo primeiro do presente disposto, onde diz:

§ 1º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente comprovante de vacinação, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

§ 2º Considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação. (BRASIL, 2021)

Desempenhando uma interpretação jurídica perante o ilustre dispositivo, é possível compreender que o referido documento administrativo é inconstitucional, visto que não é permitido ao Ministério do Trabalho legislar sobre preceitos que envolva o instituto da relação de emprego, fato esse ocorrido no teor do referido ato publicado.

Ademais, uma outra crítica que pode ser feita perante a presente portaria é que a mesma acaba violando o entendimento disposto no inciso I do artigo 157 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), o qual aponta:

Art. 157º - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

## 5 VIOLAÇÕES À DISPOSITIVOS EXPRESSOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Muito tem se discutido se eventuais dispositivos presentes na Constituição da República Federativa do Brasil foram violados, diante de tal premissa é válido analisar essa possibilidade.

### 5.1. GARANTIA FUNDAMENTAL DO DIREITO AO TRABALHO

Nesse atual cenário em que o país se encontra, de demissões constantes devido ao surto da Covid-19, é possível constatar violações em dispositivos expressos no ordenamento jurídico. Uma delas se encontra direcionada ao artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual aponta:

**Art. 6º** São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 2021).

Ao fazer uma análise acerca do referido dispositivo nota-se que o direito ao trabalho é uma garantia fundamental a todo indivíduo. Entretanto, em tempos de pandemia, percebe-se que os preceitos expressos no presente artigo têm sido desconsiderados, visto que o número de indivíduos destituídos cresceu de forma exponencial.

A partir dessa premissa, é preciso exercer uma correlação da situação em que o Brasil se encontra atualmente com o que está expresso no presente disposto. Os empregadores estão demitindo seus funcionários muito por conta do desespero no que diz respeito ao corte de gastos dentro das empresas e também pelo viés da falta de vacinação dos mesmos.

Ao exercer uma interpretação perante o presente artigo, é possível entender que os trabalhadores devem ser mantidos em seus respectivos postos, como vimos, trata-se de um direito fundamental. Nesse caso, a figura do empregador necessita encontrar outros meios viáveis de manter o funcionário em seu local de tarefa, principalmente em tempos de calamidade pública, período esse no qual a economia tende a está muito instável.

Sendo assim, é possível averiguar que o ideal, é que ocorra a manutenção dos empregos, salvo nas situações em que o empregado cometer eventuais faltas graves, que corroborem numa eminente demissão por justa causa. As consequências de tal fato são drásticas, e dificilmente uma pessoa se recupera, numa eventual tentativa de regresso para um novo emprego. Em muitos casos, o dinheiro proveniente da sua força de trabalho acaba sendo a única fonte de renda de muitos trabalhadores para sua subsistência, assim, uma eventual demissão deixa a rotina das mesmas muito debilitada.

## 5.2 PROTEÇÃO DO EMPREGO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA

Partindo-se do mesmo ponto de raciocínio abordado no tópico anterior, é possível compreender, ao realizar uma interpretação jurídica, uma violação há outro importante dispositivo da Constituição da República Federativa do Brasil, o qual também atua na defesa dos interesses dos trabalhadores, a parte mais vulnerável da relação de emprego.

Ao interpretar o que se encontra expresso no inciso I do artigo 7º da CF/88, é perceptível mais uma violação, muito por conta das consequências que a Covid-19 tem acarretado no âmbito das relações empregatícias:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 2021).

Muitos empregadores estão despedindo seus funcionários simplesmente para evitar gastos excessivos. Diante dessa premissa, compreende-se que o referido artigo se encontra violado e que tal situação está sendo mais uma problemática para aqueles que desempenham as tarefas nas grandes empresas.

## 6 INTERPRETAÇÃO JURÍDICA ACERCA DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS E LEIS MAIS RELEVANTES NA SEARA TRABALHISTA

Dentro do triste cenário de calamidade pública no qual o Brasil vivencia atualmente foi implementada medidas provisórias pelo Governo Federal no âmbito trabalhista com o propósito de beneficiar a figura do trabalhador, ao que tange a manutenção do emprego e da renda.

Concedendo início há essa interpretação, é devido mencionar a Medida Provisória de nº927/20, a qual elenca em seu artigo 1º:

**Art. 1º** Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e 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), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Realizando uma interpretação frente ao presente dispositivo nota-se que a implementação da mesma é muito relevante, olhando sob a ótica dos trabalhadores. A partir desse cenário deve-se entender a real importância e as mudanças promovidas por tal medida.

Muitos empregadores têm fechado suas empresas por conta da escassez na renda, ocasionando assim, na demissão dos funcionários. É justamente nesse ponto que a referida medida se faz importante, já que a mesma se preocupa em evitar esse cenário de falência das empresas, impedindo também que o desemprego no país cresça de maneira descontrolada.

Adiante, é válido se atentar as mudanças provenientes desse presente dispositivo. A primeira delas está voltada para a prática do teletrabalho ou home office, conforme previsão do seu artigo 4º:

**Art. 4º** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

**§ 4º** Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador (BRASIL, 2020).

Uma outra modificação derivada dessa presente medida faz-se notável no que tange a possibilidade de antecipação das férias individuais dos trabalhadores. Tal dispositivo permite que o empregador conceda a antecipação das férias individuais de seus funcionários, conforme entendimento elencado em seu artigo 6º:

**Art. 6º** Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado (BRASIL, 2020).

A medida nº 936/20 faz alusão as mais variadas medidas que podem ser utilizadas para desempenhar o combate ao estado de calamidade pública, no que tange a saúde pública. No que tange ao teor dessas referidas medidas o artigo 3º dispõe:

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

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. (BRASIL, 2020).

No que diz respeito ao órgão responsável por supervisionar todos esses variados procedimentos, o artigo 4º da referida medida dispõe:

Art. 4º Compete ao Ministério da Economia coordenar, executar, monitorar e avaliar o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e editar normas complementares necessárias à sua execução. (BRASIL, 2020).

Adiante, uma outra medida provisória que teve destaque nesse cenário pandêmico é a de nº 1045/21, a qual dispõe em seu artigo 1º:

**Art. 1º** Esta Medida Provisória institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho (BRASIL, 2020).

Com base no presente dispositivo compreende-se que a importância de tal contingente está voltada para a manutenção da saúde dos trabalhadores, fato esse de extrema relevância muito por conta de que o contágio no ambiente de trabalho tem se tornado cada vez mais comum, o que tem feito com que o número de demissões aumente consideravelmente.

Tal dispositivo trouxe consigo algumas mudanças cruciais para a manutenção da saúde pública. Num estágio inicial, pode-se mencionar a redução proporcional da jornada de trabalho, conforme aponta o artigo 7º:

**Art. 7º** O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias (BRASIL, 2020).

O seguinte feito é uma forma de prevenção para a aglomeração no ambiente interno da empresa, impedindo com que os funcionários contraíam e transmitam o vírus. Por mais que nessa hipótese haverá uma redução no salário do empregado, aqui o bem maior está sendo preservado, que é a vida.

Uma outra variante estabelecida resulta da suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme expõe o artigo 8º, numa tentativa de manter o trabalhador o menor tempo possível em ambientes perigosos a sua saúde, tais feitos podem ser exercidos de algumas formas, conforme apresenta o §1º do mesmo dispositivo.

**Art. 8º** O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

**§ 1º** A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado. (BRASIL, 2020).

Ademais, é válido apresentar a medida provisória de nº 1046/21, a qual dispõe em seu artigo 1º:

**Art. 1º** Esta Medida Provisória dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores, durante o prazo de cento e vinte dias, contado da data de sua publicação, para a preservação do emprego, a sustentabilidade do mercado de trabalho e o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) relacionadas a trabalho e emprego. (BRASIL, 2020).

Exercendo uma análise jurídica acerca do presente disposto, entende-se que o mesmo detém um viés de auxílio para a figura do empregador, disponibilizando

ao mesmo, soluções cabíveis que preservam o emprego e a saúde de seus funcionários. Tais medidas se encontram expressas nos incisos do artigo 2º da referida medida, o qual aponta:

**Art. 2º** Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2020).

Uma outra solução que pode ser adotada pela figura do dirigente, visando o bem-estar no tocante a preservação da saúde dos seus funcionários, está expresso no artigo 11º:

**Art. 11.** O empregador poderá, a seu critério, durante o prazo a que se refere o art. 1º, conceder férias coletivas a todos os empregados ou a setores da empresa e deverá notificar o conjunto de empregados afetados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, hipótese em que não se aplicam o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, permitida a concessão por prazo superior a trinta dias. (BRASIL, 2020).

Entretanto, como está sendo presenciado, os proprietários das grandes empresas, em sua maioria, não estão levando o que se encontra disposto na presente medida provisória à risca, visto que o número de indivíduos desempregados tem crescido cada vez mais no país.

Junto a essas referidas medidas provisórias, o Governo Federal implementou a Lei nº 14.020/2020, uma espécie de programa emergencial voltado para a manutenção da renda e do emprego em momentos de calamidade pública, conforme disposto em seu artigo 1º:

**Art. 1º** Esta Lei institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas 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, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020).

Logo, é possível compreender que tal dispositivo pode ser usado pela figura do empregado numa eventual reclamação trabalhista, no caso de demissão nessa pandemia na Covid-19, momento o qual está sendo vivenciado.

Para compreender quais são os principais objetivos da presente norma basta exercer uma análise em torno do seu artigo 2º, o qual menciona:

**Art. 2º** Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais;  
e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública (BRASIL, 2020).

Exercendo uma interpretação breve perante os referidos artigos anteriormente citados da referida Lei, é possível assimilar que esse programa foi uma espécie de “salvação” para os trabalhadores. Por mais que o número de demissões não apresentou uma queda, o implemento do referido regimento foi fundamental, pois caso contrário, certamente o cenário atual iria se apresentar de uma maneira ainda mais trágica.

Em caráter informativo é válido salientar sobre o impacto da pandemia para o crescimento do número de ações nos tribunais, para tal, se fazendo valer dos dados apresentados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), as repartições que registraram crescimento no número de reclamações trabalhistas na pandemia, estão situadas na área comercial, industrial e do transporte.

Em grau de constatação, é válido apontar esses números no que tange os Estados brasileiros. Para isso, o referido esboço faz menção ao número de ações trabalhistas relacionadas à Covid-19 nas regiões do país:

Quadro 04 – Quantidade de ações trabalhistas referentes à Covid-19 nas regiões brasileiras

Regiões Judiciárias	Ações relacionadas à Covid-19
1ª - RJ	1 242
2ª - SP	2 571
3ª - MG	1 387
4ª - RS	3 263
5ª - BA	744
6ª - PE	2 915

Fonte: TST, 2021.

Exercendo uma apuração, os referidos números expressam um crescimento de 40%, ao desempenhar uma comparação de junho do ano passado até meados de março de 2021, a realidade denota mais de 24.000 ações trabalhistas.

#### 6.1. APONTAMENTOS EM TORNO DA LEI Nº 14.151/21

No viés de agregar o entendimento no que diz respeito as principais leis implementadas na seara trabalhista no Brasil, é plausível apresentar o regulamento de nº 14.151/21, dispositivo esse que faz menção ao direito de afastamento da empregada gestante das atividades presenciais no período de significativa emergência no setor da saúde pública, momento esse caracterizado pela pandemia do Coronavírus.

Para compreender um pouco mais sobre as transformações advindas do referido regimento, é válido apontar o conteúdo representado no artigo 1º, onde se encontra descrito:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância (BRASIL, 2021).

Diante da presente disposição, é possível assimilar que o empregador está obrigado a exercer o deslocamento dessas respectivas funcionárias para a prática do trabalho remoto, sob pena de sofrer sanções árduas. Nessa situação, resta configurado o princípio da alteridade, disposto no artigo 2º da CLT, onde está expresso:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (VADE MECUM, 2019, p. 825).

Para contextualizar, o período limite da prática do afastamento da empregada gestante é de 120 dias, conforme dispõe o artigo 8º da MP nº 1.045/21, entretanto, tal previsão pode sofrer variações, levando-se em consideração ao acordo que será estabelecido entre a funcionária e o empregador:

Art. 8º O empregador, durante o prazo previsto no art. 2º, poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, por até cento e vinte dias.

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos art. 11 e art. 12, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou acordo individual escrito entre empregador e empregado (BRASIL, 2021).

Desempenhando uma breve análise, a referida lei se configura como algo fundamental para a preservação do bem-estar das funcionárias gestantes. Entretanto, o presente dispositivo detém algumas “brechas”, principalmente no que diz respeito ao ônus incumbido a figura do empregador, eventualmente dentro de um cenário onde essa trabalhadora não apresente condições de realizar suas atividades no âmbito remoto.

Para reforçar esse entendimento, a advogada Erika Mello trás o seguinte apontamento “ os empregadores terão que ir além da simples leitura da lei para atingir o real objetivo da norma, de proteger a saúde da empregada gestante, sem inviabilizar os negócios e prevenindo riscos trabalhistas futuros”.

Outro fator que sustenta a real necessidade da manutenção das gestantes no âmbito remoto é o crescimento no número de óbitos dessas referidas trabalhadoras desde o início da pandemia. De acordo com os dados apresentados

pelo instituto da FioCruz, do início da pandemia até meados de junho de 2021, registrou-se mais de 1.156 óbitos de gestantes por sintomas da Covid-19.

Em grau de evidência, no Brasil, segundo pesquisas feitas pelo Ministério da Saúde, constou-se o registro com mais de 12.260 quadros de Coronavírus envolvendo as grávidas, no qual 9.925 foram assinalados em 2021.

## 6.2 OBSERVAÇÃO ACERCA DAS IMPLICAÇÕES ADVINDAS DO DECRETO Nº 10.854/21

Simplesmente no “apagar das luzes” da ilustre monografia ocorreu a publicação do referido decreto nº 10.854/21, o qual traz em seu escopo disposições que estão voltadas no sentido de simplificar e desburocratizar as normas trabalhistas infralegais existentes.

As mudanças elencadas pelo seguinte disposto encontra-se direcionadas para algumas vertentes. A primeira delas, está na ampliação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), nesse caso, o respectivo empregador vai ter a possibilidade de utilizar o referido vale alimentação em inúmeros locais, sem ter que se preocupar com as eventuais restrições dos estabelecimentos que não aceitem essa forma de pagamento.

De antemão, é necessário entender quais trabalhadores podem ser beneficiados com esse direito. Para tal é importante analisar o que se encontra disposto no teor do artigo 206 do ilustre decreto, onde está descrito:

Art. 106. São beneficiários do vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - os empregados do subempreiteiro, o subempreiteiro e o empreiteiro principal, nos termos do disposto no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - os trabalhadores temporários, assim definidos no art. 2º da Lei nº 6.019, de 1974;

IV - os atletas profissionais, de que trata a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998;

V - os empregados domésticos, assim definidos no art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho e à percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador. (BRASIL, 2021)

O Secretário Executivo do Ministério do Trabalho e Previdência Bruno Dalcomo se posiciona a favor dessa mudança, pois na visão do próprio essa implementação vai proporcionar um benefício para o trabalhador. Para reforçar tal entendimento o mesmo dispõe “ O vale é sempre uma decisão da empresa com o trabalhador. Então nada disso interfere. Mas alguns dispositivos serão alterados ao longo do tempo. Há um período de adaptação de 18 meses e, ao longo desse período, as empresas vão se adaptar a uma maior concorrência e uma necessidade de ofertar maiores opções de restaurantes para os trabalhadores”. A partir dessa premissa as empresas se encontram obrigadas a fornecer um ambiente no qual os funcionários possam se alimentar, uma espécie de refeitório.

Uma outra alteração advinda do presente decreto está na imposição dos relógios de ponto, situação essa que detém um caráter impositivo. Dentro dessa perspectiva, as empresas podem desenvolver soluções que visem uma melhora tecnológica, tais como o diagnóstico facial.

O parágrafo 2º do artigo 31 do mencionado decreto dispõe sobre essas considerações, assim dispõe:

Art. 31. O registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será realizado por meio de sistemas e de equipamentos que atendam aos requisitos técnicos, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, de modo a coibir fraudes, a permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e a garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas.

§ 2º Os equipamentos e os sistemas de registro eletrônico de jornada, sem prejuízo do disposto no caput, registrarão fielmente as marcações efetuadas e atenderão aos seguintes critérios:

I - não permitir:

- a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;
- b) restrições de horário às marcações de ponto; e
- c) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;

II - não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

III - permitir:

- a) pré-assinalação do período de repouso; e
  - b) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.
- (BRASIL, 2021)

Com a publicação do ilustre decreto resta explícito que esse é o primeiro momento de revisão ampla da legislação trabalhista infralegal. De acordo com a especialista em Direito do Trabalho Yara Leal, “ o objetivo do marco regulatório é revisar as normas vigentes e compilar todas essas informações de forma a facilitar a vida dos empregadores”. Ademais, a referida especialista menciona que “ o decreto 10.854/21 auxilia no controle do empresário de modo a facilitar a gestão. E os colaboradores também acabam se beneficiando pela transparência e contato mais próximo com o empregador”.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com tudo que foi exposto no presente trabalho, entende-se que a “batalha” contra o desemprego será uma árdua tarefa e que dependerá de inúmeros fatores para que se tenha um cenário de melhora.

A pandemia da Covid-19 ainda não terminou e, infelizmente, não se tem uma estimativa para tal. Entretanto, os números mostram que o Brasil tem conseguido alcançar uma realidade promissora, no que tange a realidade acerca do número de casos de contaminação ao vírus e ao número de pessoas desempregadas.

Na seara trabalhista, também deve-se apresentar um olhar sob uma perspectiva positiva. A Lei nº 14.020/2020 é uma via que pode ser muito bem explorada pela figura do trabalhador. Compreende-se que em momentos de calamidade pública o risco de uma eventual demissão cresce de forma exponencial, porém, a figura do empregado pode se valer dos mecanismos contidos no teor do presente dispositivo.

Conforme mencionado no capítulo 6º do ilustre trabalho, o implemento de novos conceitos, no que tange a uma espécie de aprimoramento sobre a referida lei acaba se tornando uma solução mais que necessária visando a manutenção dos empregos e da renda no país. Denota-se importante também formalizar um pensamento de que, em momentos de pandemia, a saúde do trabalhador deve ser compreendida como uma premissa essencial. Assim, é fundamental olhar para o atual cenário do nosso sistema único de saúde (SUS) e questionar se as condições recentes são suficientes para fazer com que a figura do empregado não seja demitido de seu posto. Até porque ainda há inúmeros casos de pessoas que se recusam a tomar as vacinas contra a Covid-19, motivo esse que tem se tornado um fator crucial para o desligamento destes dos seus respectivos empregos.

Tais fatos deixam expresso a real importância de uma participação cada vez mais constante por parte do Governo Federal. Por mais árdua que seja a tarefa, é necessário trilhar soluções para se obter um futuro próspero, no qual o desemprego não seja mais uma problemática.

Por se tratar de um programa emergencial direcionado à manutenção do emprego e renda no Brasil, tais previsões devem apresentar uma visão ainda mais rígida

no intuito de beneficiar a figura do empregado, a parte mais frágil da relação de emprego.

Os dados contidos no IBGE evidenciam que atualmente no Brasil temos mais de 13 milhões e 500 mil pessoas desempregados. Esses números demonstram a real importância em torno da presente situação, devido ao fato de que o atual cenário é muito preocupante. É justamente em ocasiões como essas que o Governo deve fazer jus a todo poder que lhe é devido, no intuito de levar a manutenção de emprego aos trabalhadores.

Muito tem se discutido sobre essa realidade, pois na maioria de grande parte dos indivíduos que foram demitidos nesse período de pandemia, o relato é basicamente o mesmo, de que faltou uma participação mais incisiva por parte dos órgãos públicos na vertente de se evitar o crescimento do número de destituições em nosso país. A realidade atual está mostrando um cenário no qual a figura do empregador se encontra na necessidade extrema de realizar corte de gastos nas dependências da empresa, e infelizmente o primeiro “alvo” dessa operação acaba sendo o respectivo funcionário, a parte frágil dessa referida relação. O intuito da referida lei é fazer com os grandes proprietários encontrem soluções alternativas, ao invés de retirar os seus funcionários dos seus postos de trabalho.

Uma outra alternativa para tal posicionamento seria o advento de novas leis, com um teor ainda mais severo, principalmente no que diz respeito a sanções aos grandes proprietários que estão realizando demissões de maneira descontrolada na pandemia. É justamente por conta dessa insuficiência em nosso ordenamento jurídico, que na maioria dos casos, os proprietários desrespeitam ao que está descrito no texto da lei. A falta de uma postura mais rígida por parte do Governo Federal na propositura desses regulamentos propicia uma “brecha” para os empregadores demitirem seus funcionários em momentos de calamidade pública, deixando-os isentos de punições por tais atos.

A presente vertente vem gerando uma enorme discussão no cenário populacional, as pessoas que eventualmente perdera seus empregos na pandemia se perguntam por que o governo não lhes ofereceu uma proteção para essa problemática. Os questionamentos são inúmeros, fazendo com que grande parte das pessoas duvidem do teor acerca dos reais impactos que essas leis podem

alcançar. Devido a tais apontamentos, é de se compreender a presente realidade em torno do enorme crescimento de trabalhadores informais em nosso país. Tal questão tem se tornado a solução mais sensata nesse atual momento. As pessoas estão tendo que se reinventar no que tange a busca por novos meios de obtenção de renda, tal situação tem sido algo rotineiro na vida de muitos brasileiros.

Após uma dispensa, a pessoa tende a passar por muitas dificuldades, a principal delas sendo a financeira, conseqüentemente essa realidade acaba afetando a saúde do indivíduo. Logo compreende-se que, na maioria dos casos, a única renda mensal é aquela advinda dos frutos exercidos no determinado trabalho informal. A pandemia deixou muitos indivíduos vulneráveis à crise, daí fica explícito a real importância do exercício dessa espécie de trabalho, trata-se da principal fonte de subsistência de muitas pessoas em nosso país. Tal realidade tem sido a solução comemorada por esses indivíduos, pois trata-se de uma atividade desempenhada de forma autônoma, ou seja, a pessoa não possui vínculo ao superior.

Nessa concepção o indivíduo não fica sujeito a cumprir os requisitos estabelecidos numa relação de emprego regida sob os pressupostos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A partir dessa vertente, o trabalhador pode livremente, estabelecer a sua jornada de trabalho diária, semanal e mensal. A única “obrigação” que o referido trabalhador informal detém é suprir as possíveis necessidades apresentadas pela figura do contratante do serviço. Assim, a pessoa consegue fugir da realidade árdua de obrigações vigente sob um trabalho de carteira assinada.

Com base em todos esses apontamentos, não será surpresa alguma se o setor de trabalhadores informais continuar a crescer de forma exponencial no Brasil.



## REFERÊNCIAS

ACCARINI, Andre. Decisão da justiça garante a gestante direito ao trabalho remoto, 2021. Disponível em: < [cut.org.br/noticias/decisao-da-justica-garante-a-gestante-direito-ao-trabalho-remoto-f1cc](http://cut.org.br/noticias/decisao-da-justica-garante-a-gestante-direito-ao-trabalho-remoto-f1cc)> Acesso em: 28 de out. de 2021;

ALERRANDRO, Barros. Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020. **Agência IBGE notícias**, 2021. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>> Acesso em: 20 de set. de 2021;

ALESSANDRO, Castro. Coronavírus e os impactos nas relações de emprego. **Bakertilly**, 2020. Disponível em: < <https://bakertillybr.com.br/coronavirus-impactos-relacoes-emprego/>> Acesso em: 18 de set. de 2021;

BARROS, Alice. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 204;

BARROS, Leonardo. MP 927/20: as principais mudanças trabalhistas. **Tangerino**, 2020. Disponível em: < <https://blog.tangerino.com.br/mp-927-20/>> Acesso em: 01 de fev. de 2021;

BERTONI, Gabriella. Estudo: consequências do crescimento do emprego informal no Brasil. **Finanças Femininas**, 2018. Disponível em: < <https://financasfemininas.com.br/estudo-consequencias-do-crescimento-do-emprego-informal-no-brasil/>> Acesso em: 18 de set. de 2021;

BRASIL, Agência. Pandemia faz Brasil ter recorde de novos empreendedores. **Revistapegn**, 2020. Disponível em: < <https://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2020/10/pandemia-faz-brasil-ter-recorde-de-novos-empresarios.html#:~:text=%22O%20desemprego%20est%C3%A1%20levando%20as,%2C%20diretor%2Dpresidente%20do%20Sebrae.&text=Ele%20n%C3%A3o%20descarta%2C%20inclusive%2C%20a,de%20uma%20anistia%20aos%20empresarios>> Acesso em: 30 de set. de 2021;

BRASIL, Up. Demissão por justa causa: os 9 principais motivos. **Blog da Up**, 2021. Disponível em: < <https://blog.upbrasil.com/gestao-de-rh/processos/demissao-por-justa-causa/#:~:text=As%20consequ%C3%Aancias%20da%20demiss%C3%A3o%20por,utiliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20seguro%2Ddesemprego>> Acesso em: 20 de jun. de 2021;

BRASIL, 2021 a. **Decreto nº 10.854/21, de 10 de novembro de 2021**. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.854-de-10-de-novembro-de-2021-359085615>> Acesso em: 11 de nov de 2021;

BRASIL, 2021 b. **Lei nº 14. 151, de 12 de maio de 2021**. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>> Acesso em: 05 de out. de 2021;

BRASIL, 2020 c. **Medida Provisória nº 936**, de 1 de abril de 2020. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-936-de-1-de-abril-de-2020-250711934>> Acesso em 10 de dez. de 2021;

BRASIL, 2021 d. **Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm)> Acesso em 03 de set. de 2021;

BRASIL, 2021 e. **Medida Provisória nº 1046, de 27 de abril de 2021**. Disponível em: < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.046-de-27-de-abril-de-2021-316265470>> Acesso em 03 de maio de 2021;

BUTANTAN, Instituto. **No Brasil, 96% das mortes por Covid-19 são de quem não tomou vacina; só imunização coletiva pode controlar a pandemia**, 2021. Disponível em: < <https://butantan.gov.br/noticias/no-brasil-96-das-mortes-por-covid-19-sao-de-quem-nao-tomou-vacina--so-imunizacao-coletiva-pode-controlar-a-pandemia>> Acesso em: 24 de outubro de 2021;

CASSAR, Vólia. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista/**. – 16 ed., ver. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018;

CAVALLINI, Marta. Número de ações trabalhistas envolvendo a covid-19 chega a 24 mil. **G1 Economia**, 2021. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/15/numero-de-acoes-trabalhistas-envolvendo-a-covid-19-chega-a-24-mil.ghtml>> Acesso em: 19 de jun. de 2021;

CORONAVÍRUS (Covid-19): Confira informações e saiba como se prevenir. **Gov.br**, 2020. Disponível em: < <https://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/consumidor/5344-coronavirus-confira-informacoes-e-saiba-como-se-prevenir>> Acesso em: 23 de ago. de 2021;

DAU, Gabriel. 65,6% do número de demitidos na pandemia são mulheres. **Rede jornal contábil**, 2020. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/656-do-numero-de-demitidos-na-pandemia-sao-mulheres/>> Acesso em: 04 de maio de 2021;

DCI, Jornal. CLT: quais são os direitos por demissão durante o período da pandemia. **COEP**, 2020. Disponível em: < <http://coepbrasil.org.br/clt-quais-sao-os-direitos-por-demissao-durante-o-periodo-da-pandemia/>> Acesso em: 02 de mar. de 2021;

DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007, p.314;

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 1989. p.300;

DELGADO, Maurício. **Curso de direito do trabalho**/ Maurício Godinho Delgado. – 17.ed. rev. atual. e ampl.. – São Paulo: LTr, 2018;

ESCOBAR, Pedro. Entenda os direitos e deveres dos seus funcionários. **Egestor**, 2014. Disponível em: < <https://blog.egestor.com.br/entenda-os-direitos-e-deveres-dos-seus-funcionarios/>> Acesso em: 22 de jun. de 2021;

FAMELI, Rogerio. Conheça os direitos e deveres do empregador e evite problemas trabalhistas. **Abertura simples**, 2020. Disponível em: < <https://aberturasimples.com.br/conheca-os-direitos-e-deveres-do-empregador-e-evite-problemas-trabalhistas/>> Acesso em: 05 de fev. de 2021;

FERREIRA, Aurélio. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986. p.1621;

FIREMAN, Natália. O prazo definitivo para pagamento das verbas rescisórias. **FRLN ADVOGADOS**, 2021. Disponível em: < <https://www.frlnadvogados.com.br/2021/04/28/o-prazo-definitivo-para-pagamento-das-verbas-rescisorias/>> Acesso em: 15 de jul. de 2021;

FURTADO, Marcelo. Direitos e deveres do empregador CLT: a sua empresa está em dia. **Convenia**, 2019. Disponível em: < <https://blog.convenia.com.br/direitos-e-deveres-do-empregador-clt-a-sua-empresa-esta-em-dia/>> Acesso em: 03 de abr. de 2021;

G1 – São Paulo. Mortes e casos de coronavírus nos estados. **Bem estar**, 2021. Disponível em: < [https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/?\\_ga=2.211165968.448031054.1632771680-40db85ee-b33c-6325-ef2f-4db45f3bcdae](https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/?_ga=2.211165968.448031054.1632771680-40db85ee-b33c-6325-ef2f-4db45f3bcdae)> Acesso em: 20 de set. de 2021;

HOPKINS, Johns. Casos de coronavírus pelo mundo. **Gazeta do povo**, 2021. Disponível em: < <https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/casos-no-mundo/>> Acesso em: 21 de set. de 2021;

IBGE. **O que é desemprego**, 2021. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em 10 de dez. de 2021;

IURI. Resumo de relação de emprego. **Direito. Legal**, 2019. Disponível em: < <https://direito.legal/direito-social/resumo-de-relacao-de-emprego/#:~:text=Rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%20%C3%A9%20a,comporem%20o%20Direito%20do%20Trabalho>> Acesso em: 20 de maio de 2021;

JURÍDICO, Consultor. **Portaria do governo proíbe demissão de funcionários não vacinados contra Covid**, 2021. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2021-nov-01/portaria-governo-proibe-demissao-funcionarios-nao-vacinados>> Acesso em: 06 de nov. de 2021;

LORENZONI, Onyx. **Portaria MPT nº 620**, 2021. Disponível em < <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mtp-n-620-de-1-de-novembro-de-2021-356175059>> Acesso em 06 de nov. de 2021;

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p.49-50;

NASCIMENTO, Amauri. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976. p.351;

NASCIMENTO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 370;

NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989. p.103;

OLIVEIRA, Barbara. Como o trabalhador pode superar os desafios trazidos pela pandemia. **A Gazeta**, 2020. Disponível em: < <https://www.agazeta.com.br/es/economia/como-o-trabalhador-pode-superar-os-desafios-trazidos-pela-pandemia-0520>> Acesso em: 05 de maio de 2021;

OLIVEIRA, Wanderson. Como o Brasil pode deter a COVID-19. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 29, n. 2, e2020044, maio 2020. Disponível em: <[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742020000200002&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742020000200002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 20 set. de 2021;

PAINEL, Coronavírus. **CORONAVÍRUS/BRASIL**, 2021. Disponível em: < <https://covid.saude.gov.br/>> Acesso em: 30 de set. de 2021;

PAIVA, Claudio. No Brasil, impacto econômico da pandemia será forte e duradouro. **Jornal da Unesp**, 2021. Disponível em: < <https://jornal.unesp.br/2021/07/02/no-brasil-impacto-economico-da-pandemia-sera-forte-e-duradouro>> Acesso em: 06 de jul. de 2021;

QUENTES, Migalhas. **Lei afasta gestantes do trabalho na pandemia - E agora, 2021**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/quentes/345903/lei-afasta-gestantes-do-trabalho-presencial-na-pandemia--e-agora>> Acesso em: 28 de out. de 2021.

RIBEIRO, Paulo. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975. p. 163;

RODRIGUES, Douglas. Desemprego bate recorde e atinge 14,3 milhões no trimestre até janeiro. **Poder 360**, 2021. Disponível em: <

<https://www.poder360.com.br/economia/desemprego-fica-em-142-no-trimestre-terminado-em-janeiro/>> Acesso em: 08 de maio de 2021;

RODRIGUES, Douglas. Desemprego bate recorde em 20 Estados em 2020. **Poder 360**, 2021. Disponível em: <

<https://www.poder360.com.br/economia/desemprego-bate-recorde-em-20-estados-em-2020-diz-ibge/>> Acesso em: 18 de maio de 2021;

ROUBICEK, Marcelo. O emprego no Brasil durante a pandemia em 3 pontos. **Nexo jornal**, 2021. Disponível em: <

<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2021/01/28/O-emprego-no-Brasil-durante-a-pandemia-em-3-pontos>> Acesso em: 11 de jun. de 2021;

RUSSOMANO, Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. V.I,13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p.12;

SANDES, Arthur. Metade dos casos de covid-19 do Brasil está nas regiões norte e nordeste. **UOL – São Paulo**, 2020. Disponível em: <

<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/05/12/metade-dos-casos-de-covid-19-do-brasil-estao-no-norte-e-no-nordeste.htm>> Acesso em: 22 de set. de 2021;

TEMPO, Linha. Primeiro caso de covid-19 no mundo completa um ano. **CDL Florianópolis**, 2020. Disponível em: < <https://www.cdflorianopolis.org.br/COVID-19-noticia/linha-do-tempo-primeiro-caso-de-covid-19-no-mundo-completa-um-ano-7205>> Acesso em: 23 de ago. de 2021;

VASCONCELOS, Esther. Qual a influência da pandemia no aumento do número de trabalhadores informais no Brasil. **Rede jornal contábil**, 2020. Disponível em: < <https://www.jornalcontabil.com.br/influencia-da-pandemia-no-aumento-de-trabalhadores-informais-no-brasil/>> Acesso em: 18 de set. de 2021;

VILELA, Pedro. Pandemia faz brasil ter recorde de novos empreendedores. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em <

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-10/pandemia-faz-brasil-ter-recorde-de-novos-empreendedores>> Acesso em: 03 de mar. de 2021;

VIVA, Bem. Tire as principais dúvidas sobre covid-19, doença causada pelo coronavírus. **Viva Bem Uol**, 2020. Disponível em: <

<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/01/25/tire-suas-principais-duvidas-sobre-o-coronavirus-que-se-espalha-pelo-mundo.htm>> Acesso em: 25 de ago. de 2021;

VOLPE, Ana. **Governo simplifica mais de mil normas trabalhistas; entenda o que muda**, 2021. Disponível em <

<https://www.contabeis.com.br/noticias/49399/governo-simplifica-mais-de-mil-normas-trabalhistas-entenda-o-que-muda/>> Acesso em 11 de nov de 2021;