



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TÉCNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DE PRAIA GRANDE TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO**

**CLT X PANDEMIA: AS ADAPTAÇÕES DAS NORMAS TRABALHISTAS EM
MEIO À PANDEMIA E ESTUDO DE CASO DE UMA PETROQUÍMICA DO POLO
INDÚSTRIAL DE CUBATÃO.**

**ALYSSA LUZ NOVAIS
ANA JÚLIA DA ANUNCIAÇÃO
ANA JÚLIA PEDROSO FLORINDO
IZABELLY ALVES DE MELO
JÚLIA DO AMARAL DA SILVA**

**PRAIA GRANDE
DEZEMBRO/2022**



**GOVERNO DO ESTADO
DE SÃO PAULO**

**ALYSSA LUZ NOVAIS
ANA JÚLIA DA ANUNCIÇÃO
ANA JÚLIA PEDROSO FLORINDO
IZABELLY ALVES DE MELO
JÚLIA DO AMARAL DA SILVA**

**CLT X PANDEMIA: AS ADAPTAÇÕES DAS NORMAS TRABALHISTAS EM
MEIO À PANDEMIA E ESTUDO DE CASO DE UMA PETROQUÍMICA DO POLO
INDÚSTRIAL DE CUBATÃO.**

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado à Etec de Praia
Grande, do Centro Estadual de
Educação Tecnológica Paula Souza,
como requisito para a obtenção do
diploma de sob a orientação dos
Professores Leonardo Sitibaldi Moraes
e Thamiris Costa Leandro.

**PRAIA GRANDE
DEZEMBRO/2022**

DEDICATÓRIA

Aos nossos pais, professores e orientadores de TCC, pelo apoio e ajuda no desenvolvimento deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos aos nossos orientadores de TCC, Thamiris Costa Leandro e Leonardo Sitibaldi pelas orientações, apoio e ajuda no desenvolvimento do respectivo trabalho.

Agradecemos também à maioria dos nossos professores do curso técnico, pelo ensinamento e experiência passada por cada um em sala de aula, junto a escola que nos propiciou um ambiente adequado de estudo e um ótimo ensino.

Somos gratas a Grazielle Aparecida dos Santos, especialista em RH que nos ajudou fornecendo informações que pudessem ser relevantes à pesquisa.

Agradecemos muito também aos nossos pais, que sempre nos apoiaram, ajudaram e incentivaram não apenas na conclusão do TCC, mas os nossos estudos.

Prestigiamos cada integrante do grupo deste trabalho, pelo esforço, paciência, responsabilidade e empatia, por entender que nem sempre conseguimos trabalhar em nossa plena potência, e isso faz parte, afinal, somos um grupo. Agradecemos à amizade que foi fortalecida durante o desenvolvimento desta monografia, e aos nossos amigos.

Em suma, agradecemos a todos que, de alguma maneira, fizeram parte da nossa formação.

EPIGRAFE

Muito embora as organizações não sejam criadas apenas para ter pessoas, não existem organizações sem a presença delas.

Idalberto Chiavenato

RESUMO

Este projeto tem como objetivo central entender e estudar as mudanças que ocorreram na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) durante a pandemia do COVID-19, tendo como base de estudo uma grande empresa de petroquímica do polo industrial de Cubatão. O mundo atual lida com as consequências deixadas pela pandemia do COVID-19, que gerou transtornos em todos os cenários conhecidos pela vida humana, e o ambiente de trabalho foi um destes, sendo uma das áreas mais fragilizadas. Por conta disso, a CLT precisou fazer mudanças durante a crise sanitária para se adequar ao home office, cuja forma de trabalho era pouco divulgada no ambiente corporativo pré-pandêmico. Desta forma, analisaremos dados empresariais sobre gestão de pessoas no ambiente corporativo durante a pandemia, visando compreender como esse período afetou o rendimento e como as Leis Trabalhistas direcionaram o trabalho remoto, já que para que o bom funcionamento das empresas é necessário o cumprimento da legislação CLT e com a pandemia muitas normas tiveram de ser alteradas para não afetar completamente o mundo do trabalho. Nesse contexto, o presente projeto mostrará como foram aplicadas as acomodações, interpretações e novas normas que abrangem a CLT dentro do ambiente empresarial, valorizando o estudo do processo de adaptação e desempenho da empresa analisada perante o impacto que o cenário pandêmico causou. Com isso, o trabalho propõe uma discussão entre pré e pós pandemia, para descobrir quais respostas empresariais foram trazidas com o COVID-19, identificando as mudanças empregadas na legislação da entidade para a adoção da nova organização empresarial e home office, analisando como a empresa em questão reagiu à essa situação emergencial seguindo as políticas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Alterações na CLT. Pandemia do COVID-19. Home Office. Gestão de Pessoas. Estudo de caso.

ABSTRACT

The main objective of this project is to understand and study the changes that occurred in the Consolidation of Labor Laws (CLT) during the COVID-19 pandemic, based on a large petrochemical company in the industrial hub of Cubatão. The current world deals with the consequences left by the COVID-19 pandemic, which generated disorders in all scenarios known to human life, and the work environment was one of these, being one of the most fragile areas. Because of this, CLT needed to make changes during the health crisis to adapt to the online work, whose way of working was little publicized in the pre-pandemic corporate environment. In this way, we will analyze business data on people management in the corporate environment during the pandemic, to understand how this period affected income and how the Labor Laws directed remote work, since for companies to function well, compliance with CLT standards is necessary. Furthermore, with the pandemic, many rules had to be changed so as not to fully affect the world of work. In this context, the present project will show how the accommodations, interpretations and new rules that cover the CLT within the business environment were applied, valuing the study of the adaptation process and performance of the analyzed company in the face of the impact that the pandemic scenario caused. With this, the work proposes a discussion between pre and post pandemic, to find out which business responses were brought with COVID-19, identifying the changes used in the entity's legislation for the adoption of the new business organization and online work, analyzing how the company in question reacted to this emergency situation following the policies established by the Consolidation of Labor Laws.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Chegada ao poder	29
Figura 2 - As diferentes fases do governo Vargas	32
Figura 3 - Primeiro caso de COVID-19 no Brasil.....	39
Figura 4 - Novo coronavírus é declarado como pandemia pela OMS.....	41

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	22
1.1. PROBLEMATIZAÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
1.2. HIPÓTESE.....	22
1.3. OBJETIVOS.....	23
1.3.1. Objetivo geral.....	23
1.3.2. Objetivos específicos.....	23
1.4. JUSTIFICATIVA.....	24
1.5. METODOLOGIA.....	24
2. CAPÍTULO 2 - GESTÃO DE PESSOAS E SEU PAPEL NA ADMINISTRAÇÃO	26
2.1 Administração e gestão de pessoas.....	26
3. CAPÍTULO 3 – A ERA VARGAS E A CLT.....	28
3.1 Era Vargas.....	28
3.2 Principais características da Era Vargas.....	30
3.3 FASES DA ERA VARGAS.....	31
3.3.1 Governo Provisório (1930-1934).....	32
3.3.2 Governo Constitucional (1934-1937).....	33
3.3.3 Estado Novo (1937-1945).....	34
3.4 CRIAÇÃO DA CLT.....	35
3.4.1 CLT ao longo dos anos.....	36
4. CAPÍTULO 4 - PANDEMIA.....	38
4.1 Covid-19.....	38
4.2 Disseminação mundial do vírus.....	40
4.3 Trabalho remoto.....	42
5. CAPÍTULO 5 - IMPACTO SOCIAL.....	43
5.1 A sociedade e o trabalho.....	44
CAPÍTULO 6 – CLT X PANDEMIA.....	48

6.1 – CLT e suas mudanças	48
6.2 – Análise do estudo de caso	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS.....	58

1. INTRODUÇÃO

1.1. Problematização

O mundo hodierno lida com as consequências deixadas pela pandemia do Covid-19, esta que recebeu o título de maior desafio do século XXI e gerou transtornos em todos os cenários conhecidos pela vida humana. Segundo a jornalista Danielle Nader, cerca de 600 mil empresas fecharam as portas durante o período pandêmico (CONTABEIS. 2021), e o país assumiu, de acordo com o IBGE 2021, o recorde de 14,8 milhões de desempregados. (AGÊNCIA IBGE. Acesso em: 30/04/2022)

O ambiente de trabalho não foi poupado pela crise sanitária, sendo uma das áreas mais fragilizadas pela circunstância devido a fatores como segurança dos funcionários, impactos financeiros, falta de conexão e alteração do plano de negócios. Como as empresas responderam à situação emergencial seguindo as políticas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho?

1.2. Hipótese

A CLT precisou fazer mudanças durante a pandemia para se adequar a uma forma de trabalho que era pouco divulgada no ambiente corporativo pré-pandêmico: o home office. E com isso vieram os desafios das empresas para aplicar as normas e continuar atingindo parâmetros de qualidade nos seus produtos e serviços.

Com isso, este trabalho propõe uma discussão entre os períodos pré e pós pandemia, para descobrir quais respostas empresariais foram trazidas com o Covid-19 nos quesitos: produtividade, estratégias e gestão de pessoas no home office.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar dados empresariais sobre gestão de pessoas no ambiente corporativo durante a pandemia do Covid-19, visando compreender como esse período afetou o rendimento e como as Leis Trabalhistas direcionaram o trabalho remoto.

1.3.2. Objetivos específicos

- Compreender como as Leis Trabalhistas eram aplicadas dentro da empresa em distinção com o ambiente após o Covid-19;
- Examinar os impactos sofridos pela corporação no decurso da pandemia;
- Identificar as mudanças empregadas nas normas da entidade para a adoção da nova organização empresarial e home office;
- Contrastar as alterações de normas contratuais necessárias para a adaptação de colaboradores no cenário pandêmico.

1.4. Justificativa

Ao observar que o bom funcionamento das empresas e a maneira que ela se relaciona com seus funcionários dependem institucionalmente do cumprimento das normas CLT, diante do cenário pandêmico, visto que as leis se referem ao ambiente de trabalho pré-covid, as organizações lidaram com o conflito de inserir as normas dentro do novo sistema organizacional que a pandemia impôs às corporações.

Diante ao estado de calamidade, reformas nas Leis Trabalhistas foram necessárias para que o meio de trabalho não fosse totalmente afetado. Segundo dados fornecidos pelo governo, essas alterações foram anunciadas e formalizadas em abril pela Medida Provisória 936/2020, seus maiores impactos foram no salário e na jornada de trabalho dos funcionários. Algumas leis entraram em vigor durante o período de pandemia, como a Lei 14.020/2020, na qual os artigos consistem na suspensão do contrato e redução proporcional entre o salário e a jornada de trabalho. Essas e outras legislações foram algumas das alterações adotadas pelo Estado para adequar da melhor forma a jurisdição nacional. (OITCHAU. Acesso em: 30/04/2022)

Nesse contexto, o trabalho mostrará como foram aplicadas as acomodações, interpretações e novas normas que abrangem a CLT dentro do ambiente empresarial, valorizando o estudo do processo de adaptação e desempenho da empresa analisada perante o impacto que o cenário pandêmico causou.

1.5. Metodologia

Ao longo do desenvolvimento da pesquisa um dos métodos utilizados será o comparativo, ao analisar as adequações que ocorreram na Legislação Trabalhista entre o cenário pré e pós pandêmico.

Ademais, será empregado o método histórico para depreender as consequências sofridas na atualidade de acordo com o que ocorreu em um período longínquo, colhendo informações sobre a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas e sua relevância para o meio empresarial.

Outro método que será aplicado para o desenvolvimento da pesquisa é o estudo de caso, cujo assunto envolve as alterações da CLT durante a crise sanitária, usando como fonte de estudo uma empresa de grande porte do polo industrial de Cubatão.

Sendo assim, para o desenvolvimento do projeto será utilizada a fonte de pesquisa primária, secundária e terciária: artigos, livros e bibliotecas, respectivamente.

2. CAPÍTULO 2 - GESTÃO DE PESSOAS E SEU PAPEL NA ADMINISTRAÇÃO

2.1 Administração e gestão de pessoas

A modernidade corporativa é construída em sua essência pela administração e sua capacidade de manter a ordem em meio aos seus diferentes cenários de ação, supervisionando as exigências realizadas às pessoas que irão proceder com as determinadas solicitações, que podem ser direcionadas para qualquer indivíduo, desde engenheiros, desenvolvedores, advogados, até os próprios administradores.

A administração é um campo que abrange as diversas áreas das necessidades empresariais, sua funcionalidade compõe as diferentes instâncias de uma organização que é desempenhada por pessoas, portanto, nada mais justo do que a administração também se dar pela gestão de pessoas que constituem esse ambiente institucional.

A administração teve seu início remotamente antes de suas teorias, não possuindo assim uma data definida de sua origem, mas sabendo-se que já era praticada e induzida em sociedades antigas como os Sumérios, Egípcios e Chineses. Entretanto, a Administração teve sua disseminação em proporções mundiais com a chegada da Revolução Industrial, causado pelo grande aumento das indústrias, dando assim a necessidade de pessoas responsáveis por organizar o trabalho realizado.

No Brasil, a história desse campo de atividade é muito curta comparado a linha temporal mundial e em especial dos Estados Unidos. A necessidade da tecnologia desenvolvida ao redor dos conhecimentos administrativos impulsionou na década de 40, quando a demanda de mão-de-obra qualificada tomou força nos territórios nacionais. Isso se deu pela indigência de entender o processo de industrialização que se espalhava pelo globo. Sendo esse um processo que ingressava apenas em países de maior progresso econômico, o Brasil se viu na necessidade de modernização da economia nacional, o que abriu espaço para o desenvolvimento da ciência administrativa e a oficialização do estudo em escolas do país. (CFA. Acesso em: 19/09/2022)

A tarefa de lidar com os colaboradores e tudo que ela engloba na sua funcionalidade dentro de uma empresa e a resposta que a organização dá a esses

esforços é o que define a gestão de pessoas, também chamada de Recursos Humanos.

Os dois conceitos estão intimamente interligados, visto que um é vital para o sucesso do outro, e, para Chiavenato (2005, p.5), “Sem organizações e sem pessoas não haveria a Gestão de Pessoas [...], as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos.”

Isto posto, tal compreensão demonstra como é fundamental que a empresa esteja ciente de que mais importante do que fornecer ocupação profissional, é se atentar às diversas necessidades dos seus funcionários, uma vez que isso tem profundo impacto em sua produtividade. E essa é especialmente a tarefa da Gestão de Pessoas em um âmbito geral, apesar de nem sempre ter ocorrido desta forma, visto que é um campo que está constantemente em evolução e de origem primordial. Desde os experimentos da então denominada Administração Científica até os dias atuais, a Gestão de pessoas tem se mostrado eficaz para aprimorar o ambiente corporativo e as relações que acontecem dentro dele, impactando tanto o desempenho da performance empresarial quanto a dinâmica entre os funcionários da corporação.

O idealizador de um experimento fundamental para a concretização dessa evolução foi Elton Mayo, que desenvolveu a Experiência de Hawthorne, que tomou cenário em uma fábrica em Chicago, tornando-se um campo de pesquisa do estudo de Mayo. Nesse estudo ele compreende como os fatores psicológicos tinham influência nos trabalhadores, evidenciando providências que as organizações poderiam tomar para amenizar os efeitos nocivos à saúde dos empregados, tanto físico como principalmente psicológico. Sua pesquisa gerou uma grande comoção e repercussão no campo administrativo e, atualmente, empresas de todos os portes são conscientes da importância de uma boa Gestão de Pessoas e seus benefícios.

Depreende-se assim que a administração é uma área que explorando as diversas tecnologias do ambiente empresarial, compreende também que o trabalho é uma atividade comumente efetuada por um conjunto de indivíduos, tais indivíduos que, quando postos sob a mesma corporação, passam a reagir como membro de um grupo social. E a administração em conjunto à gestão de pessoas prioriza a formação de uma coletividade capaz de realizar tal demanda social com precisão para um bom funcionamento empresarial. (CFA. Acesso em: 19/08/2022)

3. CAPÍTULO 3 – A ERA VARGAS E A CLT

3.1 Era Vargas

Getúlio Vargas foi um militar, advogado e político, cuja personalidade marcou a história do Brasil. Foi o oficial a exercer por mais tempo a função de Presidente da República: ao todo, foram 19 anos de governo. Antes de ser reconhecido como ocupante do cargo, Vargas concorreu à presidência em 1930, sofrendo a derrota por meio das eleições. No dia 3 de outubro liderou um movimento revolucionário que o levaria ao comando de um governo provisório, e, 4 anos posteriormente, foi nomeado Presidente Constitucional.

Através do golpe de Estado sucedido em 1930 - ato articulado pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, com o intuito de suspender a posse do presidente eleito Júlio Prestes, alegando fraude do processo eleitoral -, Getúlio Vargas chegou ao Poder Executivo no Brasil. Vargas já havia sido Ministro da Fazenda durante o governo de Washington Luís (1926 - 1927) e Presidente da Província do Rio Grande do Sul (1928 - 1930), sendo conhecido por seu caráter distinto, popular entre os gaúchos.

Estabelecendo o contexto dos fatos, a Primeira República, iniciada em 1889, ficara conhecida pela “política do café com leite”, onde as províncias cafeeiras alternavam-se na indicação de um candidato elegível para a sucessão presidencial. De acordo com a tradição, Washington Luís – atual exercente do mandato - deveria apoiar um político proveniente de Minas Gerais para a eleição em 1930, mas ele não o fez. Havia a intenção de indicar o chefe da Província de São Paulo, Júlio Prestes, desacatando a política previamente estabelecida. Os mineiros esperavam apoio, o que não aconteceu. De acordo com Pontes, conforme citado por Gabriel Medeiros (2022, p. 836), com a indicação de Prestes e o amparo a ele oferecido pelo Vice-Presidente mineiro, o Presidente de Minas Gerais decidiu apoiar Getúlio Vargas, candidato do Rio Grande do Sul, sinalizando o fim da política de revezamento. Nas eleições de março de 1930, Prestes foi eleito com 1.1 milhão de votos contra os 700 mil de Vargas.

As recorrentes acusações de fraude eleitoral deram início ao que se tornaria a insurreição civil e militar posterior ao governo de Washington Luís em novembro do mesmo ano. O assassinato de João Pessoa, governante do estado da

Paraíba e candidato a vice de Vargas, ocasionou no crescimento da ascensão de Getúlio e, conseqüentemente, no apoio da população ao golpe.

Figura 1 - Chegada ao poder

ANO VI - Nº 11003

EDIÇÃO DAS 17 HORAS

O GLOBO

FUNDAÇÃO DE IRINEU MARINHO

Director-theorico—HERBERT MORGES Director-Redactor chefe—EURYCLEES DG. MATTOS Director-gerente—A. LEAL DA COSTA

RIO DE JANEIRO
 Encargado de redacção: Dr. A. S. G. (Café da Praça de Armas e Central)
 TELEFONES: 2400 e 2401
 Endereços: 2400 e 2401
 Adm. e Redacção: 2400
 Correio: 2400
 Officinas e Oficinas: Praça dos Governadores, 11, Tel. 2400

ASSIGNATURAS
 Anual... 50000 Semestral... 28000
 Mensal... 10000
 Correspondentes especiais em estranhos países e todos os outros correspondentes de Jullio, além das vantagens das assignaturas de Jullio e de Jullio.
 Não se faz restituição de artigos, mesmo não assignados.

A cidade que hoje aclama o Sr. Getúlio Vargas como chefe da revolução victoriosa, é a mesma que a 2 de janeiro, em pleno governo de Sr. Washington Luis, consagrou o candidato da Aliança Liberal com a maior demonstração de civismo popular de que até então se teve noticia!

O espectáculo que o povo da capital da Republica preparou e realizou nos primeiros dias de janeiro em honra ao Sr. Getúlio Vargas, que então lia a sua plataforma na Esplanada do Castello, foi a maior demonstração de civismo que já se viu no degenerado e extinto regime politico. Não o houve agora, quando rotas pela cidade os carrões da revolução triumphant, porque o conceito está estampado na mente e já o despoja memorial, e não foi de este enquadramento publico que sempre prestigiu. Referimo-nos a essa data, historicamente famosa de um periodo em que se adivinharam os mais graves acontecimentos da nossa vida constitucional, tendo em consideração que a sociedade das nossas palavras não se empurrou e que posteriores aqui produzidas sem lhes diminuir o seu valor e significação nacional e profundo. A vibração da sociedade politica em que ellas freiam é a mesma de hoje, já que o regimen de Sr. Washington Luis, soffrendo todas as liberdades, não conseguia jamais, fora do sitio que assignou a sua irreversivel queda, impedir a exortação do n.º 5 e o pagamento a revolta das consciencias. De maneira que, desobediencia e seu poder, victorioso e movimento revolucionario e o n.º 5 uma expressão immediata dos ideos da regeneração brasileira, e ficou durante que a insurreição dos Estados encabeçada pelo Sr. João Pessoa, Sul, Minas e Parahyba, e a luctua, luctua, de modo victorioso e decisivo, a victoria pratica das avultadas que sempre trahiam o nome e espirito da capital da Republica, e das que foram precedidas com o vigor das chamadas, primeiro, pela palavra de Jey Barbosa, depois pela de Nilo Peçanha, e por ultimo pela de Jey Barbosa, e Carlos que foi, com o advento da Aliança, o desmoronamento continuado e impetuosamente de Hieronymo. A revolução veio apenas antes e cobriu o dar os contornos vivos da realidade, e imaginou os bens que haviam debatido as palavras de Jey Barbosa, depois da imprensa independente, prola a serviço da causa nacional, com o mesmo actor com que se entenderam agora todos os espulso. Davida a leitura da plataforma do Sr. Getúlio Vargas no seo das multidões que se comprimiram aquelles valiosos minutos em que se deu a Esplanada do Castello, nos filhamos a certeza, como sempre freiamos, que elle não nos traria nada de novo, porquanto as suas ideias eram familiares a todo o nosso povo, e eternas como o sentimento de liberdade. As rasas e preças e acclamararam, como a todos os valles da Aliança Liberal, porque viam aquelle candidato da corrente reconstrutora nos caprichos do Castello, um simbolo de redempção do regimen Jey e Democrático de 89, um homem que valia como representação e reflexo de todas as ideias que havia constituido o programa do partido que, sem embargo de não ser um militante, viam atazar todos os principios que os seus governos não tinham conseguido dissociar da consciencia nacional. Agora, voltando hoje ao Rio, recebendo manifestações ainda maiores que as de 2 de Janeiro, e deserta a metropole das elerados e apparatus politicos da "legalidade" que procuram em vão para os gestos do applauso colectivo, o Sr. Getúlio Vargas não o mesmo e mais a p.º e a p.º pelo exultado das luctas transcritas da alma brasileira, nos pela confiança que nos trouxe a revolução, de que elle o chefe, a effectivação do programma onde aquelles ideias ficaram se crystallaram. Mas, por que a promessa de 2 de Janeiro não foi cumprida ou reconstrução hu mais tempo, quando tudo dependia da vontade so?

Porque os poderes constituidos, de Sr. Washington Luis, ou da lucta se rebelaram e foram o seus agentes nos proprios go.º que os sustentavam, não po.º

É PRECISO NÃO ESQUECER QUE O SENHOR GETULIO VARGAS, ELEITO PELA CAPITAL DA REPUBLICA CONFORME O "GLOBO" ENTÃO APUROU, E ELEITO DEPOIS PELO BRASIL, FOI EMBALUADO DE SEUS VOTOS PELA FRAUDE DE QUE SE FEZ CAMPEÃO O CONGRESSO NACIONAL PARA SERVIR AOS CAPRICHOS DO SENHOR WASHINGTON LUIS!

... cham appellar para o povo, onde não haviam deixado sequer um voto vestigio de sympathia. O Congresso que hoje está forjado foi o primeiro a apurificar todos os attentos, e a proteger das appareças da legalidade as ambições de Sr. Washington Luis, favorecendo um reconhecimento de que foi alheio e pensamento legitimo de Minas, e dândo-lhe o especulo indito do Estado de maior representação federal, de Estado, onde o Hieronymo ficou tão alto pela voz do Sr. Antonio Carlos, que precisamente aquelle excluido da viagem de parecer que consagrou, com o Sr. Julio Prestes, a synthese de todos os desmandos e violencias do ultimo presidente constitucional que tivemos, e constituição pôde ser um chefe de Estado eleito, reconhecido e empunhado na vice-presidencia da Republica. Collaborando nesta obra de degradacão foi a e de replicacão vimos tambem o poder que desceza pela sua assensão ser lucta das manhas do servilismo soberano humilde e mudo das consciencias em que o alancador e regimen, como expressão suprema da justica, e do brago cruzado permanecer a lucta, estabelecido. A e a lucta a Nação que o acto ortomino pelo qual, com a completacão de todos os poderes, o Exccutivo optou a lucta em Minas Geraes, estabelecido e demittido Jales, entregou a magistratura aos Michelles da Parahyba, e todo fez sem notificação sequer do simbiose do Congresso Nacional que então filhamos. O Sr. Getúlio Vargas, chegando hoje a capital da Republica, com a multidão o recebe confraternizada com as forças pacificadoras, representa, de certo, o triumpho da revolução de que foi chefe, desobediencia que veio derrubar o regimen cujo poderes não souberam ser e dignidade, diante da omnipotencia de Sr. Washington Luis, de desobediencia e os ultimos frangalhos da Constitução. O momento legitimo dos poderes, legitimado e o presidente da Republica, que nos destruiu as liberdades fundamentais do regimen legitimo foi o Congresso Nacional, que lhe approvou os maiores attentos e lhe consagrou os mais vergonhosos caprichos no reconhecimento de bancada de Princesa, da bancada de Sr. Carralho Brito, e na exclusão dos celtos do Partido Democrático de São Paulo: legitimo foi sempre o Supremo Tribunal Federal, que se despojou voluntariamente de tudo o seu prestigio moral, celtos em face de todos os apellidos angustios dos governos de Parahyba e Minas e por ultimo confiou ao Sr. Washington Luis o poder de brasileiros livres e se armaram na guerra, até a morte, de um governo que não tinha mais por si nem um tempo das forças militares chamadas nominalmente a garantia do regimen, e solidaria com a maioria dos Estados da União, os meios, com a insurreicão que se gerou e alancou por força intensa dos desmandos do poder constitucionalmente chamado a exhibir os alancos e violencias delictuosas da lei. Legitimo era todo isso! Mas, como Jullio contra a revolta dessas intelligencias do regimen que a Nação se accusa e triumpho do movimento revolucionario, o que se deve disculpar neste luctante, não é a legitimidade dos direitos que a revolução cria, antaga ou surpa, e sua e das aspirações expressas do povo, que confia na Providencia Divina, como guarda dos honores e das Nações, para que illumino os que são a responsabilidade do Sr. Getúlio Vargas, os que tomaram a lucta dos movimentos do Norte, do Sul e de Minas, e todos quantos, pelas armas, pelo celtico e pelo sentido de essa hora historica incomparavel, podem conseguir para restituir o patria (Conclue no "Ultima Hora")

Fonte: Memória O Globo. Acesso em: 22/08/22

De acordo com Medeiros (2022, p. 836) "no Rio de Janeiro as tropas federais do presidente Washington Luís já haviam sido subjugadas e Getúlio tomou posse em um "governo provisório" a partir de novembro de 1930". No entanto, Vargas

ficou no poder durante 15 anos consecutivos, ou seja, até 1945, sob uma política centralizada e autoritária, que se intensificou a partir de 1937, sendo definida pela perseguição de opositores e censura. (MEDEIROS. Acesso em: 29/08/22).

Diante do contexto apresentado, o governo de Getúlio Vargas fora marcado pelo investimento na indústria de base, conseguindo o poder de forma totalitária no que foi nomeada de “Era Vargas” (1930-1945). No setor econômico, conseguiu firmar a autonomia que vinha sendo construída desde 1930, fornecendo condições de nacionalizar multinacionais e ampliar os poderes sindicais. Além disso, modernizou as estruturas políticas, sociais e econômicas brasileiras, a partir da inserção de demandas populares na construção de políticas públicas e de direitos trabalhistas (MEDEIROS, 2020).

3.2 Principais características da Era Vargas

A complexidade da Era Vargas não pode ser resumida em poucas características. Porém, há alguns pontos importantes que devem ser mencionados:

Centralização do poder: Ao decorrer dos 15 anos no poder, Vargas tomou medidas para enfraquecer o Legislativo e reforçar os poderes do Executivo. Isso tornou-se mais evidente com a Ditadura do Estado Novo.

Política Trabalhista: Vargas tinha como objetivo ampliar os benefícios trabalhistas, então, para isso, fundou o Ministério do Trabalho apenas 23 dias após sua posse, com o intuito de acelerar o processo de resolução dos problemas sociais enfrentados no período. A partir deste que surgiram as Leis Trabalhistas, a jornada de trabalho de oito horas diárias, a Carteira de Trabalho, as férias remuneradas, entre outros. Essas políticas eram uma forma de reforçar seu poder aproximando-se das massas que o denominavam como “pai dos pobres”.

Propaganda política: Vargas utilizou a propaganda como principal ferramenta para evidenciar as qualidades dentro de seu regime, decretando a criação do Departamento de Imprensa e Propaganda (DIP) a partir da Lei n.º 1.915, emitida em 27 de dezembro de 1939, que garantia direta subordinação do órgão ao Presidente da República. O DIP era o responsável por realizar a propaganda oficial do governo e promover a censura das informações. Sua principal finalidade era germinar a ideologia da ditadura do Estado Novo pelas classes populares brasileiras.

Censura: o DIP, assim como citado anteriormente, foi feito com o propósito de censurar os opositores do presidente e limitar quaisquer veículos de comunicação que apresentassem convicções contraditórias ao governo varguista.

Capacidade de negociação política: grupos opostos eram conciliados pelo Presidente, que sabia como aproximar-se de parcelas divergentes da população. Tal predisposição ficou clara em 1930, quando oligarquias e tenentistas estavam lado a lado demonstrando apoio ao seu governo.

Controle dos sindicatos: foi empregada nas empresas a política do corporativismo, doutrina que preveniria qualquer conflito de interesses entre a classe trabalhadora e os donos de indústria. Assim, atividades sindicais seriam controladas por leis governamentais.

Através destas características, pode-se concluir que o governo de Getúlio Vargas foi, em sua grande parte, repleto de censuras. Por mais que Vargas tenha revolucionado, por exemplo, a Política Trabalhista através da fundação do Ministério do Trabalho e da criação da CLT, não apaga o fato da população ter sido, em sua maioria, silenciada sem o direito de argumentar contra o governo que presenciava. O governo de Vargas, assim como qualquer outro, teve seus altos e baixos, as partes boas e ruins, que devem ser lembradas e estudadas pela população e presidentes futuros para que não cometam os mesmos erros.

3.3 FASES DA ERA VARGAS

Os historiadores dividem a Era Vargas em três períodos: Governo Provisório (1930-1934), Governo Constitucional (1934-1937) e Estado Novo (1937-1945).

Figura 2 - As diferentes fases do governo Vargas



Fonte: Site Toda Matéria. Acesso em: 23/08/2022

Tal charge tem como ideia principal ilustrar as fases do governo durante a era Vargas, mostrando a situação em que Getúlio encontrava-se nos anos representados.

3.3.1 Governo Provisório (1930-1934)

O Governo Provisório, assim como seu nome propõe, deveria ter sido uma fase de transição em que Vargas teria a função de organizar uma Assembleia Constituinte para elaborar uma nova Constituição para o Brasil. Porém, Getúlio mostrou-se capaz de gerenciar o poder, pois adiou o máximo possível a abertura da Constituição, indo contra a proposta original de fazer a constitucionalização do Brasil. Vargas utilizou o período para promover a centralização do poder através da eliminação dos órgãos legislativos e ausência de eleições.

Segundo o site Brasil Escola, "a demora de Vargas em realizar eleições [...] teve impactos em alguns locais do país, como São Paulo, que se rebelou contra o governo em 1932 [...]", porém o movimento foi um fracasso e, após a sua derrota, Vargas atendeu os desejos dos paulistas, enfim nomeando para o estado um governador, além de garantir a realização de uma eleição em 1933. Depois da Constituinte, foi promulgada a Constituição de 1934. (Brasil Escola. Acesso em: 23/08/2022)

Essa Constituição foi considerada muito moderna para a época e trouxe novidades. A promulgação da nova Carta também contou com uma reeleição indireta que reelegeu Vargas para um mandato de quatro anos. Nessa fase, a política econômica concentrou-se em combater os efeitos que a quebra da bolsa de Nova

York em 1929 gerou no Brasil. Para isso, agiu comprando café e queimando-o como forma de valorizar o principal produto da economia. O episódio ficou popularmente conhecido como “Queima de 31”.

Em 1930, além do Ministério do Trabalho, foram criados o Ministério da Indústria e Comércio e o Ministério da Educação e Saúde. Outrossim, durante esse período houve também importantes modificações na estrutura política do país: com a conquista do voto feminino, a obrigatoriedade do ensino primário gratuito e a criação da Justiça do Trabalho, o Brasil se encontrava em um processo de mudança.

De acordo com o site Brasil Paralelo, “o ex-presidente Washington Luís foi preso e conduzido ao forte de Copacabana, de onde seria encaminhado para o exílio nos Estados Unidos. A prisão também foi o destino de muitos políticos, como por exemplo, Júlio Prestes”. Concluindo assim o estágio da história brasileira que ficara marcado como Governo Provisório.

3.3.2 Governo Constitucional (1934-1937)

Também apelidado de Governo Constitucionalista, esse período teve seu início baseado no momento de expectativa crescente em que o país se encontrava com a promulgação da Constituição de 1934. Dentro do cenário mundial, democracias liberais estavam em decadência em diversas nações, ocasionando no surgimento de regimes autoritários espalhados pelo globo.

O governo Vargas deveria ser concluído em 1938, após seu mandato de quatro anos, mas diferente do previsto, a sociedade brasileira deu seus primeiros passos em direção à radicalização. Desta forma, surgiram os grupos radicais do país:

Ação Integralista Brasileiro (AIB): grupo de extrema direita que surgiu em São Paulo em 1932. Era inspirado no fascismo italiano, expressando valores nacionalistas e antissemitas. Tinha como líder Plínio Salgado. Chamados de integralistas, seus membros vestiam-se com uniformes remetentes ao militar na cor verde e orquestravam reuniões públicas com o intuito de formar milícias, que viriam a perseguir grupos políticos da esquerda.

Aliança Libertadora Nacional (ANL): grupo inspirado no comunismo soviético que surgiu como uma luta antifascista no Brasil e tornou-se um movimento que buscava tomar o comando do país. Tinha como líder Luís Carlos Prestes.

A ANL foi a responsável pela tentativa de tomada do poder em 1935, ato que ficou conhecido como Intentona Comunista, mas foi um fracasso e a repressão foi grande, incluindo torturas e prisões ilegais por parte da polícia política. Dois anos mais tarde, de acordo com o site Toda Matéria,

“Getúlio Vargas alega que existia outra tentativa de golpe comunista, conhecida como Plano Cohen. Este será o pretexto para o fechamento do Congresso, cancelamento das eleições presidenciais e a anulação da Constituição de 1934.” (TODA MATÉRIA. Acesso em: 23/08/2022).

Porém, o Plano Cohen se tratava de um documento falso. Explorando o medo generalizado da população em relação ao comunismo, Vargas realizou um autogolpe, tendo como consequência os fatos mencionados na citação acima. Com isso, foi inaugurado o Estado Novo, a fase ditatorial da Era Vargas.

3.3.3 Estado Novo (1937-1945)

O Estado Novo é sugerido pela história de maneira contraditória. É considerado o período mais repressivo e ditatorial da Era Vargas e estendeu-se por oito anos. Mas, ao mesmo tempo, é lembrado como uma época dourada marcada pela instauração dos direitos trabalhistas no país.

Nesse estágio da cronologia brasileira, Vargas reforçou seu poder, reduziu as liberdades civis e implantou a censura, consequentemente intensificando a expansão de sua ideologia política através do Departamento de Imprensa e Propaganda. Getúlio também aproveitou o momento para estabelecer sua doutrina de aproximação das massas. De acordo com o site Brasil Escola,

“No campo político, Vargas governou a partir de decretos-leis, ou seja, as determinações de Vargas não precisavam de aprovação do Legislativo, pois já possuíam força de lei. O Legislativo, por sua vez, foi suprimido e, assim, o Congresso e as Assembleias Estaduais e Câmaras Municipais foram fechadas. Todos os partidos políticos foram fechados e colocados na ilegalidade. (BRASIL ESCOLA. Acesso em: 23/08/2022)

A nova Carta Magna anulou os partidos políticos e acabou com a independência entre os três poderes. Ademais, a partir de novembro de 1937, o governo varguista impôs a censura por meio do DIP, órgão responsável por repreender opiniões contrárias ao regime e produzir a propaganda que ressalta a diretoria e seu líder. Para fazer a divulgação do governo, foi criado um jornal diário na rádio intitulado “A Hora do Brasil”.

De acordo com o site História do mundo, “o país viu-se privado de eleições e de liberdade de expressão, além de submetido ao controle de caráter fascista [...] inspirado nos líderes autoritários da época, Mussolini e Hitler”.

Indignados com o rumo que o governo estava levando, em 1938, a Ação Integralista Brasileira planeja um golpe, liderado por Plínio Salgado e Gustavo Barroso. Os integralistas tentam dominar o poder, mas são derrotados e seus integrantes são presos ou exilados.

Durante esse período, também se destacou a política trabalhista, destacando-se a criação do salário-mínimo (1940) e principalmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, cujo é o foco do trabalho. (HISTÓRIA DO MUNDO. Acesso em: 29/08/2022)

3.4 CRIAÇÃO DA CLT

70 anos após sua criação, a CLT ainda é um tópico constantemente abordado e manifesta-se como objeto central de debates quando mencionadas a sua flexibilização, atualização e importância. As discussões sobre os direitos trabalhistas no país tiveram início a partir da pauta primária de exploração da mão de obra no Brasil após o fim da escravidão, em 1888. As primeiras mobilizações coletivas para melhorar as condições de trabalho foram fomentadas durante o período republicano após a queda da monarquia brasileira, denominado República Velha (1889 a 1930), porém esses direitos só foram garantidos na Era Vargas, com a Consolidação das Leis Trabalhistas.

A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e ratificada pelo Presidente da República Getúlio Vargas, no decorrer do Estado Novo. Com a elaboração do regulamento, foram unificadas todas as leis que estabeleciam relação com a legislação trabalhista brasileira, e inseriu oficialmente os direitos dos trabalhadores na Constituição, fazendo com que o país sofresse uma urbanização antecipada. Dois fatores tornaram a CLT um código visionário para a época em que foi instaurada: a agitação nos movimentos sindicais dos operários em São Paulo e a relevância da atividade agrária no Brasil.

A proposta de unificar essas leis surgiu com a criação da Justiça do Trabalho, em 1941. A concepção inicial do Presidente e de seu Ministro, Alexandre Marcondes Filho, era criar a “Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social”. Na primeira reunião com juristas selecionados foi estabelecida a existência

de duas divisões, sendo elas: Trabalho e Previdência (seguro social para conceder um auxílio financeiro ao trabalhador que não se encontrasse em condições de exercer suas funções), sendo que para cada uma seria instaurada uma consolidação distinta. Em 1942, foi apresentado a Vargas o projeto da CLT e, mais tarde, ele foi publicado no Diário Oficial para o recebimento de sugestões. Ao analisar as propostas acumuladas, o Presidente recorreu novamente aos juristas para que examinassem as observações e dirigissem o planejamento final, decretado em 1943.

As fontes materiais que inspiraram a edição da lei foram: As conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social em comemoração ao quinquagésimo ano de lançamento da *Encíclica Rerum Novarum*¹, documento elaborado pelo Papa Leão XIII com intenção de retratar questões não anteriormente pronunciadas sobre o relacionamento entre empregado e patrão; as convenções internacionais do trabalho; e a forte inspiração na Carta Del Lavoro, escrita por Benito Mussolini, que conduziu como deveriam ser as relações de trabalho na Itália. (Jusbrasil. 2012)

3.4.1 CLT ao longo dos anos

Ao longo das sete décadas desde sua criação, as Leis Trabalhistas vêm sofrendo diversas reformas que são causadas por ocorrências ligadas ao governo e estados de calamidade. A primeira mudança significativa foi sucedida durante o mandato de João Goulart, governo que ficou conhecido pela polarização entre a esquerda e direita. Entre os períodos de 1962 e 1963, foram instituídos na constituição o 13º salário e a Lei 4.214, que consiste na inclusão dos trabalhadores rurais nas Leis Trabalhistas, eles receberam direitos que já eram concebidos ao proletariado urbano, sendo eles: a carteira assinada, as férias remuneradas, a jornada de trabalho e o aviso prévio.

A Ditadura Militar teve impacto direto nas normas que já haviam sido instituídas na Consolidação das Leis Trabalhistas, uma das alterações primárias foi a intervenção estatal sobre os sindicatos. Eles deveriam convocar assembleias antes de qualquer tomada de decisão, essas reuniões precisariam ser marcadas com dias de antecedência e publicadas em jornais locais, além de outras restrições que fizeram

¹ Encíclica *Rerum Novarum* é uma expressão em Latim que significa: “Das Coisas Novas”, foi uma espécie de carta escrita pelo Papa Leão XIII no final do século XIX. No documento citado, eram discutidas pautas referentes ao governo, o socialismo, a igreja e as relações de trabalho estabelecidas na época, o desenvolvimento da encíclica era baseado na crítica da falta de valores e princípios da sociedade da época.

com que os benefícios obtidos através da CLT fossem desfeitos. Durante esse período, houve cláusulas promulgadas para que a censura fosse ainda mais potente, uma delas sendo a Lei N° 4.330, que instituiu o total impedimento das greves feitas pelos funcionários públicos da época. Uma última alteração muito importante feita pelo Regime Militar, foi a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), idealizado pelos militares por causa da pressão dos empregadores que queriam demitir seus subordinados com menor custo e mais facilidade.

Enquanto ocorria o período de redemocratização pós ditadura, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil. A Constituinte foi criada para retomar os direitos trabalhistas e humanitários mutilados pelo Regime Militar, a Constituição de 1988 é estruturada em nove títulos, estando entre eles a consolidação de diversas conquistas para os operários, como o direito à greve e a liberdade sindical, a licença maternidade e paternidade, o seguro-desemprego, indenização de 40% do FGTS em caso de demissão e a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais.

Em 2017, foi sancionada a reforma trabalhista pelo presidente Michel Temer. A lei foi enumerada como Lei N°13.467 e ela tornou a legislação quase ajustável, ou seja, patrões e funcionários poderiam negociar alguns direitos, como a extensão da jornada de trabalho, o trabalho intermitente, as férias fracionadas em até três vezes etc. Ela foi criada com o intuito de gerar mais empregos, mas gerou descontentamento público e foi opositora aos movimentos populares, aos sindicatos e aos partidos de esquerda.

A Pandemia do Covid-19 mudou o mundo e afetou todas as relações de atividade globais. Com a eclosão do vírus no Brasil, o home-office se tornou a forma de trabalho mais adequada e segura para os funcionários de empresas que não prestavam serviços essenciais. Por causa da mudança repentina que o evento gerou na vida dos brasileiros, algumas leis tiveram que ser alteradas para que se encaixassem no contexto da crise sanitária que assolava o país, as principais modificações feitas eram referentes aos seguintes aspectos: o teletrabalho e o acordo entre empregado e empregador, o banco de horas, a redução da jornada de trabalho, a suspensão do contrato, a antecipação de férias individuais, os equipamentos de trabalho fornecidos para o funcionário, o adiantamento do pagamento do FGTS, benefício emergencial, as férias coletivas, entre outros. Essas novas regras ditas por projetos de lei têm como objetivo a adoção de alternativas para que não ocorressem

ondas de desemprego em massa e que os empregadores pudessem evitar a demissão de seus empregados.

4. CAPÍTULO 4 - PANDEMIA

4.1 Covid-19

A COVID-19 é uma doença infecciosa respiratória provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2, nova cepa de vírus antes só identificado em animais. O micro-organismo teve origem a partir de morcegos, assim como elucidado pelo Portal Fundação Oswaldo Cruz:

O novo coronavírus foi inicialmente identificado em dezembro de 2019 na cidade de Wuhan, China. O vírus da pandemia, assim como a maioria dos outros coronavírus, vem dos morcegos. Ele sofreu mutações (mudanças) e passou a infectar humanos. Ele foi descoberto na China, pois os médicos locais começaram a perceber que algumas pessoas estavam com uma “gripe estranha”, pois evoluíam para casos de pneumonia grave. (FIOCRUZ, 2020, p.1)

A transmissão da COVID-19 ocorre sobretudo através da aspiração de gotículas de saliva e de secreções respiratórias presentes no ar decorrentes de tosse ou espirro de um paciente infectado. Além da propagação por meio do contato com superfícies contaminadas.

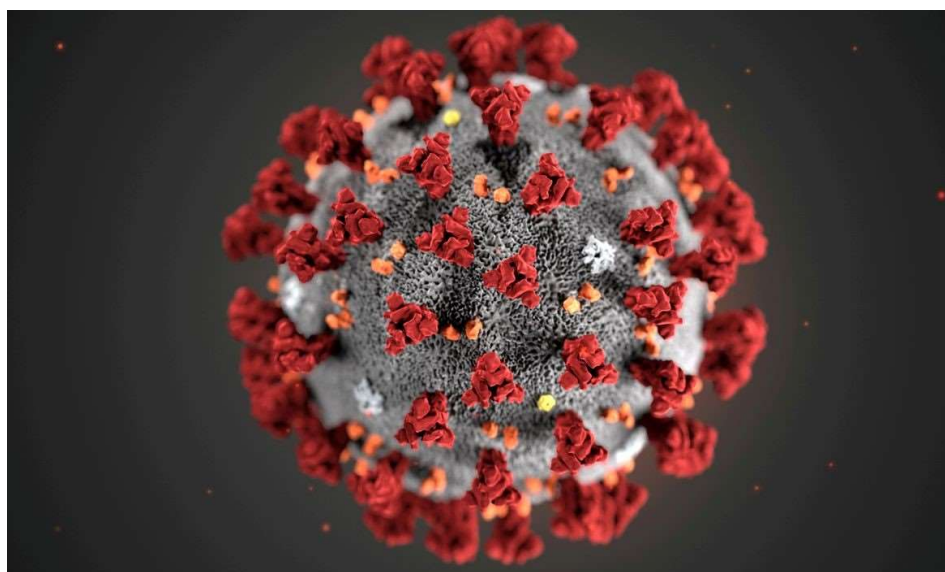
Segundo o site Brasil Escola, “A síndrome respiratória aguda grave (Sars) e a síndrome respiratória do Oriente Médio (Mers) são duas ocorrências graves causadas pelo coronavírus”, podendo resultar na morte do enfermo em função do comprometimento do pulmão e demais órgãos. (Brasil Escola. 2020)

Antes da fabricação de vacinas, não havia qualquer tratamento específico comprovado para combater o novo coronavírus. O procedimento médico é realizado através da administração de medicamentos para o alívio dos sintomas, tais como a febre persistente e falta de ar. Em casos severos da doença, ocorre o internamento

hospitalar para acompanhamento contínuo e observação realizados por uma equipe preparada.

Atualmente existem quatorze vacinas para COVID-19 aprovadas ao redor do mundo. A primeira aplicação aconteceu em 8 de dezembro de 2020, no Reino Unido, e hoje são totalizadas mais de 10 bilhões de doses aplicadas na população mundial.

Figura 3 - Primeiro caso de COVID-19 no Brasil



Fonte: Site Agência Brasil. Acesso em:14/09/2022.

O vírus se mantém ativo por no mínimo 14 dias dentro do organismo, e o portador deve entrar em quarentena nas primeiras horas após o diagnóstico, por meio de testes realizados em centros médicos e farmácias, ou surgimento de sintomas. É recomendado o distanciamento social, evitando aglomerados de pessoas, e uso de máscaras em locais públicos para retardar a transmissão.

Os principais sintomas manifestados em seres humanos são febre, dificuldade respiratória, cansaço, tosse seca, perda de paladar e olfato, podendo variar de acordo com o organismo do indivíduo. Existem relatos de sequelas persistentes após a infecção inicial, estas que afetam mais de dez órgãos e sistemas do corpo humano e geram fadiga por um período indeterminado, uma vez que o pulmão é a principal área afetada pela doença.

4.2 Disseminação mundial do vírus

De acordo com a Organização Pan-Americana de Saúde, “Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan na República Popular da China”, mas foi apenas em 30 de janeiro de 2020 que declararam o surto do coronavírus como uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Quarenta e um dias depois, em 11 de março de 2020, foi reconhecida a pandemia do COVID-19.

Em duas semanas o número de países afetados pelo vírus fora da China triplicou. Já eram registrados mais de 118 mil casos e 4.291 mortes. Em apenas um mês desde o primeiro diagnóstico confirmado no país, a Itália foi considerada o epicentro global do coronavírus.

Em 26 de fevereiro de 2020, foi identificado o paciente inicial no Brasil. O homem de 61 anos havia viajado para a Europa recentemente, onde contraiu a doença. Começou, então, o monitoramento de contaminação em aeroportos e embarcações internacionais, a fim de controlar a taxa de contágio dentro do território brasileiro.

Figura 4 - Novo coronavírus é declarado como pandemia pela OMS

COVID-19. Diretor-geral afirmou que declarar pandemia não significa que a situação está fora de controle

Novo coronavírus é declarado como pandemia pela OMS

» A OMS (Organização Mundial da Saúde) decidiu, nesta quarta-feira (11), declarar que há uma pandemia do novo coronavírus em curso no mundo.

O diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, afirmou que declarar pandemia não significa que a situação está fora de controle, nem que o mundo deve abandonar as medidas de contenção e passar a pensar em mitigação. Ele pediu ações mais agressivas.

"Nas últimas duas semanas, o número de casos de covid-19 fora da China cresceu 13 vezes e o número de países afetados triplicou. Há agora mais de 118 mil casos em 114 países e 4.291 pessoas perderam suas vidas", disse Ghebreyesus, que, em seguida, afirmou que espera-se que esses números cheguem a níveis ainda mais altos nas próximas semanas.

Segundo o diretor-geral da OMS, nunca se viu uma

pandemia provocada por um coronavírus, mas, ao mesmo tempo, nós nunca vimos uma pandemia que pode ser controlada. Segundo ele, é um momento que deve envolver a ação de todos os setores e indivíduos.

Ghebreyesus fez um pequeno guia de como os países devem se comportar: preparar-se e estar prontos, detectar, proteger, tratar e reduzir a transmissão, inovar e aprender.

Não há uma regra clara sobre fechar ou não estabelecimentos, escolas, aeroportos e fazer grandes quarentenas, segundo Michael Ryan, chefe do departamento de emergência da OMS em Genebra.

Acaba sendo uma decisão com base na avaliação de risco de cada país. O especialista deu o exemplo de que na China escolas foram fechadas, enquanto em Singapura, não -dois países usados como exemplos positivos da contenção do vírus. (FP)



Segundo o diretor-geral da OMS, nunca se viu uma pandemia provocada por um coronavírus

Fonte: SOPESP Notícias. Acesso em: 14/09/2022.

Mediante o desespero instaurado socialmente, Tedros Adhanom Ghebreyesus, diretor-geral da Organização Mundial da Saúde, veio a público discursar sobre as próximas etapas a serem decididas na luta pela interrupção da transmissão do vírus:

Pandemia não é uma palavra a ser usada de forma leviana ou descuidada. É uma palavra que, se mal utilizada, pode causar medo irracional ou aceitação injustificada de que a luta acabou, levando a sofrimento e morte desnecessários. Descrever a situação como uma pandemia não altera a avaliação da OMS sobre a ameaça representada por esse vírus. Não altera o que a OMS está fazendo e nem o que os países devem fazer. (OPAS, 2020, p.1)

Com o crescimento escalonado do número de casos, o mundo se viu imobilizado por uma das maiores crises sanitárias da história. Para retardar o contágio, cada país estabeleceu medidas preventivas de acordo com a situação emergencial em que se encontrava.

Em março de 2020, o Brasil adotou o distanciamento social como principal ferramenta de contenção do vírus, simultaneamente ao uso de máscaras. O isolamento social teve como finalidade manter o maior número de pessoas em suas

residências, evitando a circulação da doença e, conseqüentemente, diminuindo a taxa de transmissão.

Impedindo o deslocamento da população, restringia-se também o trabalho presencial. Permaneceram em execução apenas os serviços considerados essenciais, isto é, assistência à saúde, atendimento à comunidade em estado de vulnerabilidade, atividades de segurança pública e privada, produção, distribuição, comercialização e entrega, entre outros.

A medida, embora necessária, fragilizou o cenário econômico brasileiro e gerou um caos nacional. A incerteza socioeconômica foi fortificada pelo fechamento de estabelecimentos comerciais e recorde no número de demissões, o país ultrapassou 15,2 milhões de desempregados em 2021, segundo revisão feita pelo IBGE. (Veja. 2021).

Para Darlan Alvarenga, Luiz Guilherme Gerbelli e Raphael Martins, repórteres da Economia G1, o isolamento social resultou na queda livre dos principais setores da economia mundial, sendo a indústria a área mais prejudicada, em virtude da redução brusca de demanda com a paralisação da produção.

Seguindo as normas impostas pelo governo, escolas foram fechadas por tempo indefinido, assim como todos os serviços considerados não essenciais. Empresas e redes de ensino aderiram ao trabalho remoto, este que consiste na realização de atividades através da internet, dessa forma, colaboradores e alunos poderiam continuar suas tarefas não presencialmente.

4.3 Trabalho remoto

Em virtude dos efeitos gerados pela crise sanitária, a maior parte das corporações adotaram o trabalho remoto como meio de reduzir os danos laborais decorrentes da fragilização do mundo empresarial. Permitindo que as atividades fossem realizadas remotamente, gestores estavam também dando início à uma nova etapa na história da tecnologia, esta que mudara o conceito de trabalho de forma definitiva.

Além de preservar a saúde do colaborador, a nova modalidade de serviços trouxe diversos benefícios para empregados e empregadores. Dentre as principais

mudanças estão: a redução de despesas e manutenção do prédio e equipamentos, a otimização do trabalho e aumento da produtividade, flexibilização da jornada de trabalho, e maior controle do tempo, melhorando a qualidade de vida do funcionário.

Entretanto, há desvantagens na independência promovida pelo home-office. Não é possível supervisionar a execução de tarefas, logo, torna-se impraticável administrar o desempenho de contratados. Distrações e falta de acesso a ferramentas também são algumas das dificuldades enfrentadas, visto que o potencial do trabalho remoto no país é de apenas 17,8% dos ocupados, segundo estudo do Instituto Brasileiro de Economia da FGV.

Grande parte da população não possui infraestrutura necessária para a adoção do trabalho remoto, isto é, aparelhos capazes de realizar a função esperada ou alcance de internet e eletricidade. Ampliando, assim, a desigualdade social na realidade brasileira.

5. CAPÍTULO 5 - IMPACTO SOCIAL

A pandemia modificou a vida dos cidadãos das diversas malhas sociais do mundo, impactando a vida individual e coletiva das pessoas e gerando um dano nas diversas áreas da saúde e bem-estar da população. Esses danos acabam modificando a dinâmica da qualidade da rotina dos indivíduos que antes era realizada sem complicações inexperientes, essa súbita troca de ambientes e condições de vivência comunitária foi um gatilho para as mais diversas consequências sociais ao longo do período pandêmico.

Segundo artigo da revista *Physis* da SciELO Brasil:

“Revisão de estudos sobre situações de quarentena apontou alta prevalência de efeitos psicológicos negativos, especialmente humor rebaixado e irritabilidade, ao lado de raiva, medo e insônia, muitas vezes de longa duração (BROOKS et al., 2000). [...] o impacto da atual pandemia pode

ser ainda maior, levando à hipótese de “pandemia de medo e estresse” (ORNELL et al., 2020).”

O termo “pandemia de medo e estresse” é usado na intenção de comunicar o aumento dos casos de doenças psicológicas com a chegada do vírus, sendo a ansiedade e depressão os dois diagnósticos mais frequentes, acompanhados de outras doenças físicas que foram acarretadas pelo baixo estímulo de atividades físicas realizadas por conta do isolamento social.

O Governo Brasileiro tem tomado diversas medidas a favor de diminuir a proliferação dessas doenças, usando como força o Ministério da Saúde, foram criados programas de apoio principalmente para os profissionais de saúde e a linha de frente contra o Covid. A providência mais utilizada são campanhas de correntes de informações que dão auxílio e educam sobre os sintomas mais experienciados e como evitar esse mal-estar e conciliar as dificuldades profissionais e pessoais em um mesmo ambiente.

Além das medidas de precauções higiênicas, as orientações nacionais do Ministério da Saúde incluem atividades físicas para evitar a indisposição física, evitar o consumo de notícias sensacionalistas e filtrar a quantidade de informações recebidas sobre a pandemia diárias, coisas que quando em excesso geram medo e ansiedade na população, sendo um distúrbio que interfere na prática de atividades diárias. Outras medidas relacionadas ao isolamento social e ações de prevenção ao Covid também foram distribuídas pelo Ministério. (SCIELO. Acesso em: 21/08/2022)

5.1 A sociedade e o trabalho

De acordo com pesquisa feita em 2020 pela ConVid – Pesquisa de Comportamentos e realizada com 45.161 brasileiros; 40,4% mostraram traços e diagnósticos depressivos; 52,6% afirmaram terem sentimentos relacionados a ansiedade; 43,5% deram início a dificuldades de sono e insônia e 48,0% com problemas noturnos preexistentes tiveram seus sintomas agravados. (SCIELO. Acesso em: 21/08/2022)

Esses dados são apenas uma parcela do impacto que a pandemia causou na população brasileira, sendo a performance profissional um dos fatores que mais foram prejudicados no processo de adaptação ao isolamento social e o teletrabalho (home office).

Ao contrário do que é comumente interpretado, a crise econômica que afetou a nação e o mundo não foi gerada pelo vírus, mas sim pela má gestão de empresas e órgãos governamentais diante da crise sanitária. O mal gerenciamento das condições de vida dos cidadãos e funcionários resultou na decadência da qualidade de vida da população.

Apesar de levar o nome popular de home-office, o teletrabalho não tomou cenário apenas nas residências familiares dos servidores, podendo também ser realizado em escritórios particulares ou estúdios de trabalho, porém, a maior parte das empresas adotaram o modelo de trabalho no auge do isolamento social no país levando seus funcionários a trabalharem de casa.

Uma pesquisa realizada pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo aponta que os conflitos familiares aumentaram significativamente no período pandêmico, e dentre os principais motivos de brigas, o medo de perder o emprego e o estresse gerado pelo trabalho ganham destaque. Antes do isolamento os indivíduos podiam utilizar do ambiente profissional e escolar como uma válvula de escape do estresse familiar e vice-versa, porém ao serem limitados ao convívio obrigatório diário em um mesmo ambiente, o estresse da administração de ambas as relações sociais se soma resultando no declínio na estabilidade emocional das pessoas, o que afeta diretamente a relação que o funcionário tem com seu trabalho. (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Acesso em:30/10/2022)

Com funcionários cada vez menos motivados a efetuarem seus serviços de maneira que siga a estabilidade de qualidade pré-disposta antes do teletrabalho, e a crise econômica mundial, a taxa de desemprego nacional aumentou de maneira radical. O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) aponta que o número de desempregados em 2021 ultrapassou os 15,2 milhões no primeiro trimestre, um aumento de mais de 3 milhões de brasileiros desempregados de acordo com a pesquisa da instituição no último trimestre do ano de 2018, ano antecessor ao início da pandemia, quando a taxa de desemprego era de 11,6%. A taxa de 2021, de 14,9%, foi ainda maior que a taxa de 2019 que bateu o percentual de 13,5%, o equivalente a 13,4 milhões de pessoas. (IBGE, 2022)

É de conhecimento geral que muitos dos serviços que são considerados não essenciais, como eventos, salões de beleza, viagens e turismo, restaurantes etc., foram extremamente afetados durante a crise sanitária, acentuando a desigualdade econômica entre os gêneros existente no país, que antes já era explícita. Segundo o

Ministério do Trabalho, 96% das pessoas que perderam seus empregos em 2020 foram mulheres, aumentando ainda mais esse problema social no mercado de trabalho. No relatório Global Gender Gap de 2020, do Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 93ª posição em um ranking que classifica as nações de acordo com a igualdade salarial entre homens e mulheres. Todos esses dados comprovam que a desigualdade de gênero já era uma realidade bem antes do período pandêmico e que apenas se agravou após a chegada do vírus. Bruno Imaizumi afirma que:

“Setores que empregam mais mulheres, que é o setor de comércio e de serviços, que são os mais dependentes da circulação de pessoas, foram os mais afetados pela pandemia, e eles são os últimos a se recuperar.” (IMAIZUMI,2021)

O impacto da pandemia nos problemas sociais pré-existentes ficou mais evidente do que nunca, sobretudo na vida familiar, uma vez que, especialmente as mães, tiveram que lidar com mais responsabilidades gerindo trabalho, casa e filhos sem a possibilidade de descanso. Esse fator multitarefa que já é vinculado como papel feminino no patriarcado, reflete diretamente na exposição à doença e na sua saúde mental e física, levando até mesmo em alguns casos ao burnout, uma doença laboral que afeta vários trabalhadores no Brasil.

A síndrome do burnout afeta as pessoas que se encontram em um nível de estresse crônico no trabalho, desestabilizando a vida pessoal e profissional do paciente. A pesquisa Women in the Workplace 2021, ano de pico pandêmico, feita pela consultoria McKinsey & Company e pela organização LeanIn, contou com 65.000 pessoas de 423 empresas nos Estados Unidos e Canadá, e o estudo revela que 42% das mulheres sofrem com sintomas da síndrome de burnout, e de acordo com o Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, houve um acréscimo de 21% nos casos de exaustão ligada ao trabalho em comparação com os meses que antecederam a pandemia. (VEJA. Acesso em:30/10/2022)

Além disso, quando dadas a oportunidade de serem admitidas, os cargos propostos se caracterizam como menos remunerados e de maior periculosidade, e foi exatamente esse o cenário presenciado na pandemia, uma vez que as principais pessoas na linha de frente contra o Covid eram enfermeiras e médicas. Segundo o Scheffer et al., O Brasil possui 477.982 médicos, desses sendo 222.942 mulheres.

Essa exposição excessiva ao vírus causou o aumento de preocupações relacionadas à segurança e saúde de pessoas que conviviam com esses indivíduos, sendo esse sentimento direcionado especialmente às crianças e idosos que dependiam do cuidado dessas mulheres no seu dia a dia. (SCIELO. Acesso em:30/10/2022)

O medo somado a uma enorme pressão psicológica e jornadas extremamente exaustivas, levou muitos a sofrer danos profundos na sua saúde mental. Segundo uma pesquisa feita pela Fiocruz, os médicos atingiam uma jornada de trabalho de mais de 40 horas semanais, muitas vezes sem os EPI's (Equipamento de Proteção Individual) necessários, ao mesmo tempo tendo que lidar com o desrespeito contra sua profissão e as Fake News espalhadas com relação ao tratamento do Covid, que dificultavam o cuidado com os pacientes.

“Após um ano de caos sanitário, a pesquisa retrata a realidade daqueles profissionais que atuam na linha de frente, marcados pela dor, sofrimento e tristeza, com fortes sinais de esgotamento físico e mental. Trabalham em ambientes de forma extenuante, sobrecarregados para compensar o elevado absenteísmo. O medo da contaminação e da morte iminente acompanham seu dia a dia, em gestões marcadas pelo risco de confisco da cidadania do trabalhador (perdas dos direitos trabalhistas, terceirizações, desemprego, perda de renda, salários baixos, gastos extras com compras de EPIs, transporte alternativo e alimentação).” (Maria Helena Machado, 2021)

Sociedades mais pobres tiveram maior dificuldade para ir atrás do tratamento das doenças que abalaram a sociedade no período pandêmico, com os hospitais lotados por causa do vírus e a falta de EPI, o funcionamento dos hospitais público se agravou, não conseguindo conter a grande demanda da população, priorizando o tratamento do Covid sobre outros tratamentos clínicos.

As empresas sofreram então um grande abalo interno por conta das dificuldades geradas pelo isolamento social e pandemia sobre os seus funcionários, e visto que uma organização depende de seus colaboradores para sua funcionalidade, a precarização do estilo e qualidade de vida dos seus membros impactou de forma espelhada as propriedades empresariais.

CAPÍTULO 6 – CLT X PANDEMIA

As normas trabalhistas foram indispensáveis no cenário pandêmico, sendo a chave fundamental para a regularização do funcionamento das identidades empresariais no país, essa foi uma pauta bastante discutida ao longo da crise sanitária. A coexistência do cenário pandêmico e a legislação nacional brasileira do trabalho resultou na necessidade de uma formatação coerente das leis visando a melhor forma de fazer funcionar a continuidade da existência das empresas do país e tudo que elas oferecem ao povo brasileiro, desde a ocupação profissional até outros fatores que contribuem com a estabilidade econômica no Brasil.

A economia brasileira depende de ambas as instituições privadas e públicas para oferecer a estabilidade financeira e qualidade de vida aos cidadãos, uma vez que a nação depende de impostos e capital acumulado para seu funcionamento e relação com o mundo como um todo, seguindo os parâmetros da sociedade capitalista em que vivemos. O trabalho, sendo a fonte primária para a arrecadação de capital, precisa ser regulamentado para se desempenhar com total funcionalidade e visando o lucro para todas as identidades que a compõem. Sem o regimento apropriado, a estabilidade econômica iria ser gravemente abalada por consequência das condições particulares das organizações.

Com o surgimento do Covid-19 e a necessidade do isolamento social, houve a urgência de adequar as normas trabalhistas ao novo cenário empresarial, que fugia totalmente da normatividade vivenciada dentro dos escritórios tradicionais. Portanto, a CLT e a pandemia se chocam drasticamente e precisavam se fundir de maneira urgente, para se moldar a velocidade da necessidade de mudanças legislativas diante da sociedade à mercê dos órgãos nacionais para garantir sua segurança.

6.1 – CLT e suas mudanças

A pandemia do COVID-19 foi um marco majoritariamente negativo para toda a população mundial, uma vez que suas consequências foram terríveis e afetaram a economia, a saúde pública e o desenvolvimento social.

Assim que constatado que a doença era de importância mundial, e por sua vez declarado o estado de calamidade pública e posteriormente o título de pandemia, o suporte dado pelos diversos responsáveis pelo funcionamento da sociedade diferiu

em vários lugares do mundo, mas principalmente no Brasil ocorreu a incorporação de diversas leis e medidas provisórias, que foram essenciais para auxiliar o trabalhador nesse período extremamente desafiador.

Medidas provisórias são uma espécie de leis com efeitos imediatos e sem uma jurisdição formal acionadas em casos de extrema urgência pelo presidente de um país. De acordo com a Constituição Federal, está prescrito que as emendas podem ser prorrogadas em um prazo de 60 (sessenta) dias e são capazes de alterar normas vigentes do Estatuto.

Essas medidas e leis foram necessárias para a manutenção do emprego e continuidade das atividades econômicas, uma vez que o Brasil já se encontrava em uma crise e com o cenário pandêmico, essa realidade se agravou ainda mais. Algumas das leis e medidas provisórias mais importantes durante esse período, que continuam ou não vigentes até os dias atuais são:

- MP nº 936/2020

A Medida Provisória no. 936/2020 foi consolidada em 1º de abril de 2020 e mais tarde convertida na Lei no. 14.020/2020, que continua em vigência até os dias atuais. Ela instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda ou Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego que tem por objetivo amenizar os impactos financeiros para com os trabalhadores concedendo assim a possibilidade de suspensão temporária de contratos ou redução de jornada, de acordo com acordos prévios entre empregador e empregado. (PLANALTO. Acesso em: 26/10/2022)

A medida abrange aqueles que trabalham com carteira assinada e funcionários públicos não sendo aplicável para outros tipos de empresa. Além da suspensão e redução de jornada, o benefício conta também com um pagamento de prestação mensal sendo pago exclusivamente enquanto durar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato.

- MP nº 1046/2021

A Medida Provisória no. 1046/2021 foi consolidada em 27 de abril de 2021 e encerrou-se em 7 de setembro do mesmo ano, com o objetivo de sustentar o mercado de trabalho e as consequências que vieram com a pandemia. Assim ela discorre sobre assuntos como o teletrabalho, banco de horas, exigências administrativas de saúde e segurança no trabalho entre outros. (PLANALTO. Acesso em: 26/10/2022)

No caso do teletrabalho, a lei menciona a necessidade de alteração do regime presencial para o remoto com todos os funcionários e modalidades de trabalho possíveis, incluindo estagiários e aprendizes, a fim de evitar complicações e uma maior contaminação da doença nesse período de pico. Além disso o fornecimento de equipamento ou reembolso por prejuízos deveriam ser expostos em contrato firmado antecipadamente.

Sobre a antecipação de férias coletivas e individuais, a MP esclarece que precisariam ser em um tempo maior que 5 (cinco) dias corridos, e que poderiam ser negociadas entre empregado e empregador, priorizando sempre os grupos de risco que seriam pessoas portadoras de doenças crônicas, diabetes, hipertensão, asma, doenças pulmonares crônicas, gestantes, puérperas, além de enfermidades hematológicas como anemia, doenças autoimunes entre outras.

- Lei nº 13.979/2020

A Lei nº. 13.979/2020 foi decretada em 6 de fevereiro de 2020 e segue em vigência atualmente, porém com algumas alterações que constam na lei nº 14.035/2020. E foi declarada ser para proteção e segurança coletiva, mesmo quando não havia casos confirmados da doença no Brasil. Ela fornece orientações quanto ao afastamento dos funcionários que podem apresentar sintomas da Covid-19, isolamento social, quarentena, exames, vacinas, uso de máscaras em locais fechados e com aglomeração e até mesmo a restrição temporária ou não de locomoção internacional, interestadual ou intermunicipal. (PLANALTO. Acesso em: 28/10/2022)

A nova lei também prevê que o funcionário pode e deve se afastar se estiver com suspeita da doença, inclusive do home office se for o caso, e se não for o caso e o colaborador estiver agindo de má fé, pode resultar em demissão por justa causa.

Além disso, nas empresas tanto públicas como privadas, outras medidas filantrópicas foram tomadas para a prevenção e contenção do Covid, como aumento drástico na higiene dos locais e das pessoas, a adoção do home office e o revezamento de atividades presenciais nas filiais e sedes de empresas, acontecimento que foi possível apenas do meio para o final de 2021, depois das vacinas e continuando com o cuidado de uso de máscaras e álcool em gel.

Também, a seguinte lei discorre sobre o fechamento de serviços não essenciais durante os picos de contaminação da doença, como bares, restaurantes, lojas entre outros. No teor do uso de máscaras, a lei concordando com a legislação

sanitária, orienta cobrir a boca e o nariz e fazer o uso em lugares públicos, acarretando uma multa se descumpridas tais instruções. Ademais, exigiu que os proprietários e gerentes de empresas nem geral fornecessem máscaras para seus colaboradores, prezando pela saúde e segurança no trabalho, também sujeito a multa se ignorada.

Sobre a lei n.º 14.035/2020, discorre sobre a compra de insumos para hospitais e emergências, alterando prazos, aquisição e contratação, entre outras movimentações da saúde pública que foram indispensáveis para o controle da doença, principalmente no primeiro ano de pandemia, quando não havia informações e orientações suficientes para que as autoridades soubessem como lidar com a Covid-19.

- Lei n.º 14.020/2020

A Lei n.º 14.020/2020 foi decretada no dia 6 de julho de 2020 e compõe o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. O objetivo da norma era diminuir a taxa de desempregos ocasionados pela crise sanitária e preservar as atividades empresariais, para isso foram tomadas três medidas, sendo elas: a redução proporcional do salário e da jornada de trabalho do empregado; a suspensão temporária do contrato de trabalho; e o pagamento do BEm. (PLANALTO. Acesso em: 28/10/2022)

Os tópicos abordados pela lei estão interligados por causa do pagamento do Benefício Emergencial que foi ofertado para os funcionários enquanto estavam submetidos à tais condições citadas acima. Os critérios para o pagamento dependiam primeiramente do empregador, que era responsável por alertar o Ministério da Fazenda em um prazo de 10 (dez) dias após o início do acordo estabelecido, sendo o primeiro pagamento em um período de 30 (trinta) dias posteriores ao alerta, entretanto caso não ocorra o aviso, a firma deve remunerar seus empregados com um salário equivalente ao previsto antes da pandemia.

Referente a redução proporcional entre salário e jornada de trabalho, ao decorrer da pandemia tornou-se possível um acordo com prazo de 90 (noventa) dias entre patrão e funcionário com objetivo de preservar o valor do salário de acordo com as horas de trabalho, tendo respectivamente os seguintes percentuais de redução: 20% (vinte por cento); 50% (cinquenta por cento); e 70% (setenta por cento). E relacionada a suspensão dos contratos, também poderiam ser negociadas, os contratos seriam suspensos por um prazo máximo de 60 (sessenta) dias podendo ser divididos em períodos de 30 (trinta) dias, e o funcionário deve ter todos os seus

benefícios garantidos pela empresa, além de receberem do Governo Federal pagamento equivalente a um seguro-desemprego. Em ambas as circunstâncias, poderia haver a prorrogação com o ato do Poder Executivo e seriam cessados conforme três aspectos, sendo eles, o final no estado de calamidade pública, a data estabelecida pelo acordo e a decisão do empregador de antecipar o fim da redução ou suspensão.

- MP nº. 927/2020

A MP nº. 927/2020 foi promulgada no dia 22 de março de 2020 e teve sua validade no dia 20 de julho de 2020, tinha o objetivo de preservar as relações comerciais e garantir o vínculo empregatício das empresas com seus funcionários, para isso foram adotadas medidas para os seguintes aspectos: o teletrabalho; a antecipação de férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento de feriados etc. (PLANALTO. Acesso em: 29/10/2022)

A medida provisória impunha que o teletrabalho poderia ser adotado ao critério do empregador, porém assim que entrasse em funcionamento, a distribuição e manutenção de equipamentos e infraestrutura era de total responsabilidade da companhia. Entretanto, caso a empresa não for capaz de arcar com esses gastos, os funcionários terão esse período computado como horas trabalhadas, sem a necessidade de reposição no retorno ao presencial, ou o reembolso das despesas bancadas pelo próprio empregado.

Em relação às férias individuais foi determinado que o empregador deveria ceder no mínimo 5 (cinco) dias seguidos de férias que poderiam ser negociados conforme acordos com seus funcionários, tendo como prioridade, os trabalhadores pertencentes ao grupo de risco, entretanto, os funcionários da área da saúde ou de serviços essenciais teriam as suas férias suspensas. Outra pauta em questão foram as férias coletivas e os feriados, foi decretado pela medida que, o empregador poderia decretar férias coletivas sem aviso prévio ao Ministério da Fazenda, por tanto que notifique seus funcionários com no mínimo quarenta e oito horas de antecedência, essas férias poderiam ser concebidas a critério da própria empresa, sem a necessidade de seguir o limite mínimo de dias ou máximo de períodos estabelecido pela CLT. A respeito dos feriados, o empregador também poderia antecipá-los desde que, não sejam religiosos federais, municipais, distritais e estaduais, estes dependem

da concordância dos empregados para serem aproveitados ou não, e os feriados antecipados seriam utilizados para compensar o saldo no banco horas.

6.2 – Análise estudo de caso

Após as teorias revisadas ao longo do estudo referente à utilização da CLT em meio ao período pandêmico, é possível observar de maneira direta as consequências enfrentadas ao longo da crise sanitária. O estudo se comprova ao ser exemplificado com a vivência de nossa sociedade e, usando como objeto de estudo uma petroquímica do polo industrial de Cubatão, pode ser observada a necessidade de adaptações e a flexibilização da legislação trabalhista brasileira.

A empresa estudada é de grande porte e se encontra também em outras áreas do globo, sendo uma multinacional de prestígio para a América Latina. Ao longo da pesquisa buscamos extrair as principais cautelas que foram postas em uso no ambiente do trabalho remoto, seguindo a averiguação do uso das normas atualizadas de forma correta. Para a coleta de informações, foi realizada uma entrevista com a Coordenadora de Recursos Humanos e Facilities da indústria.

Nos primeiros momentos, a providência da corporação diante das circunstâncias foi a adoção de uma plataforma que se adequasse às necessidades das interações empresariais a longa distância. Nesse contexto, a plataforma aderida foi a Teams, desenvolvida pela Microsoft Corporation. O site e aplicativo Teams foi utilizado por diversas entidades jurídicas e foi criado com o propósito de atender as diferentes necessidades tele comunicativas, oferecendo ferramentas para a criação de aplicativos apropriados para tais demandas. Dessa forma, o site foi implantado em escolas e organizações, e sua funcionalidade se mostrou ideal para a empresa discutida.

Diante da nova ferramenta corporativa, houve diversas ações empresariais que se adaptaram na plataforma digital. A que se mostrou mais eficiente no formato remoto foi o processo seletivo para a contratação de novos funcionários. Apesar de não contar com o leque de dinâmicas para a análise do melhor candidato, esse meio de contratação economizou tempo e esforços para a equipe de RH. Tal eficiência foi tanta que a empresa optou a adotar o processo seletivo online mesmo após o término das restrições da pandemia.

Indústrias de diversos portes enfrentaram dificuldades que motivaram alterações na composição dos sistemas de produção no chão de fábrica e na convivência de funcionários dentro desse ambiente fabril. Apesar do recesso de contratos de empregados nesse setor ter sido frequente no momento do auge pandêmico, a empresa em questão não teve de lidar com as consequências desse prejuízo. Isso se deu pela grande demanda do principal produto fabricado, visto que a matéria prima em questão foi indispensável para a composição dos recursos cruciais no cenário de convivência preventiva do Covid. A matéria desenvolvida na indústria foi muito presente na composição dos equipamentos de distanciamento social, como as placas divisórias, escudos de proteção e outros. Com o aumento da aquisição dessa mercadoria, foi necessária a ampliação dos resultados de produção, com o intuito de suprir essa urgência. Dessa forma, a rescisão de contratos não foi abundante na empresa discutida.

Ademais, no momento de crise da corporação, para evitar o desencadeamento de demissões em abundância e com isso a perda de funcionários competentes para a instituição, a empresa realizou uma pesquisa profunda e detalhada sobre a administração ideal que mantivesse o número de perdas no mínimo. Para isso, a análise corporativa realizou o adiantamento de férias coletiva, dessa maneira, foi possível o desenvolvimento de uma estratégia de mercado que dispensou a necessidade de tal ação preventiva. De acordo com o artigo. 139 da CLT, as férias em grupo atenderam as normas nacionais, sendo essa remunerada, contada de forma contínua por 30 dias e sem a necessidade do cumprimento do período aquisitivo (BRASIL, 1977). A empresa realizou demissões, mas não por necessidades relacionadas ao cenário pandêmico e seu impacto no setor econômico empresarial.

Por se tratar de uma indústria petroquímica, todos os colaboradores que trabalham na fábrica citada faziam jus ao adicional de periculosidade. Esse adicional é garantido de acordo com a CLT:

Artigo. 193., § 1º: O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (BRASIL, 1977).

Dessa forma, todos os funcionários dentro do perímetro fabril, recebiam tal adicional. Porém, com o distanciamento social, parte dos funcionários não exerceram

suas atividades dentro da área de perigo, substituindo-a pelo teletrabalho. De maneira lógica e sustentada por lei, não se fazia mais necessário o pagamento do adicional de periculosidade. Ainda assim, por liberalidade da empresa, o adicional foi pago a todos os colaboradores de forma equalitária.

No momento de maior precaução sanitária, os operários que trabalhavam dentro do processo industrial não tiveram o ambiente de atuação muito alterado, visto que o campo mantinha uma distância adequada entre os operadores. Dessa forma, o chão de fábrica não sofreu com a redução da jornada de trabalho e salário. As modificações presentes para os funcionários de dentro do setor de produção foram relacionadas com o meio de transporte, através do benefício do fretado com a disponibilização de mais veículos, além disso, foi restrito o trânsito de pessoas dentro da sala de controle, para que houvesse o maior distanciamento social entre eles.

Apesar do adicional ter sido mantido ao longo do home-office, as horas de jornada de trabalho extraordinárias não puderam ser qualificadas. Sem o controle do tempo de tela e corte de conexão entre os funcionários quando excedida a carga horária diária dos trabalhadores, ação possível previamente pelo uso do registro de cartão nos horários de entrada e saída, as horas adicionais de trabalho não foram documentadas. Dessa maneira, não houve o pagamento adicional do serviço extra para os funcionários atuando através do home-office. O pagamento das horas extras foi possível somente com os operários do chão de fábrica, produção e manutenção, os quais continuaram exercendo seu serviço de dentro da fábrica.

Atrelado ao cenário da falta de controle sobre horas extras, o banco de horas não sofreu alterações em função do home-office. O regime de banco de horas era somado a cada 2 meses, e caso o funcionário não quisesse receber a monetização ou período de folga, o acréscimo de salário iria ser somado ao próximo período quantificado. As condições relacionadas ao controle e administração desse regime atenderam as normas do art.59 da CLT. (BRASIL, 2017)

Para garantir o acesso ao trabalho de seus funcionários, sendo este realizado com qualidade e sem desavenças, a empresa ofereceu todos os materiais e ferramentas de trabalho necessárias para realização dos serviços no formato a distância. Laptops, telas adicionais (para os funcionários que utilizam mais de uma tela de desktop), cadeiras de escritório e qualquer outro empecilho no ambiente de serviço domiciliar foram entregues de maneira proporcional a demanda de cada funcionário.

A prontidão da empresa diante as necessidades dos seus colaboradores foi uma ação indispensável quando analisado os motivos do bom rendimento empresarial no momento de crise mundial. Ao oferecer o apoio e atenção adequada com as dificuldades de seus funcionários, a performance pessoal de cada colaborador pode ser aproveitada da melhor forma possível diante a emergência pandêmica.

À medida que as advertências do distanciamento do Covid permitiram a volta gradual ao local de trabalho, a empresa em estudo se atentou excepcionalmente à saúde dos funcionários. Foi realizado o monitoramento diário dos sintomas de Covid, e se algum colaborador manifestasse qualquer um dos sintomas, ele e todas as pessoas que tiveram contato com ele eram afastadas de forma imediata até ser realizado o teste de contaminação. Apenas após o período de identificação do vírus, as pessoas distanciadas poderiam retornar ao formato presencial. Tal medida de afastamento não se aplicou exclusivamente aos funcionários que manifestaram características do vírus, uma vez que, se qualquer membro do círculo pessoal dos funcionários sob a empresa tivesse manifestado ou se contaminado com o vírus, as mesmas medidas seriam tomadas.

O protocolo rígido da administração dos afastamentos foi o principal motivo do aumento de hora extra dentro da indústria, sendo que, por causa do distanciamento inesperado dos outros funcionários, tornava-se necessário a dobra do turno de pessoas que dividiam as mesmas funções na empresa.

As precauções e o monitoramento médico na indústria foram intensificados, assim o setor de saúde empresarial ficou de prontidão diante de qualquer dor e sintoma relatado por um funcionário. Pelo aumento da assistência médica, os profissionais de saúde afirmam que a busca por terapia psiquiátrica dentro da empresa aumentou, de forma que a saúde mental das pessoas foi afetada criticamente no período pandêmico. A empresa, por meio da disponibilidade do convênio empresarial, arcou com as despesas do tratamento da contaminação do vírus e qualquer outra doença.

Diante ao que foi dito, a indústria discutida se mostrou um ótimo exemplo das ações empresariais necessárias diante as dificuldades trazidas pela crise mundial causada pela pandemia. Apesar de momentos de desespero na situação inesperada imposta de forma abrupta a todos profissionais, a empresa soube lidar de maneira profissional e eficaz com os recursos disponíveis. Dessa forma, a empresa discutida se mostrou um ótimo objeto de estudo para a conclusão dos nossos estudos

referentes a performance empresarial em prol a legislação trabalhista nacional e a crise pandêmica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como objetivo central analisar as mudanças necessárias para a adaptação do ambiente corporativo durante a pandemia do Covid-19, observando como as Leis Trabalhistas foram empregadas diante de tais alterações. O propósito da pesquisa foi alcançado, de forma que se tomou conhecimento sobre os efeitos do período pandêmico na gestão administrativa através do estudo de caso.

As primeiras etapas do processo consistiram no agrupamento de informações e embasamento histórico para compreender as normas que integram a CLT, pautando desde sua criação na Era Vargas até os desafios apresentados pelo home-office e as divergências da nova modalidade de trabalho.

Observou-se os impactos da crise sanitária no espaço administrativo, modificando o protocolo na rescisão e suspensão de contratos, o banco de horas, as férias coletivas e a demanda por uma estrutura necessária para a adoção de atividades remotas.

Foi examinada a importância de uma direção humanizada para atender às necessidades de colaboradores no decurso da fase atípica, onde mais do que nunca houve desgaste psicológico, visto que o estresse gerado pela mudança de rotina e distanciamento social comprometeu a saúde mental de parte significativa da população brasileira. A pesquisa identificou as medidas tomadas pela petroquímica para reduzir os efeitos gerados na qualidade de vida dos funcionários, utilizando ferramentas como palestras motivacionais para minimizar demais danos.

O estudo de caso permitiu que o trabalho abordasse dados internos da entidade através da entrevista realizada com uma representante administrativa da instituição. Assim, foi possível concluir a tese inicialmente apresentada de que o ambiente corporativo, em conjunto com a CLT, precisou passar por modificações para se adaptar ao período pandêmico.

REFERÊNCIAS

A Importância do Isolamento Social no Contexto da Pandemia de Covid-19 | Ligas. Sanar, 2020. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/a-importancia-do-isolamento-social-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 15/09/2022

ALVARENGA, Darlan; GERBELLI, Luiz Guilherme; MARTINS, Raphael. **Como a pandemia 'bagunçou' a economia brasileira em 2020.** G1, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/12/12/como-a-pandemia-baguncou-a-economia-brasileira-em-2020.ghtml>. Acesso em: 15/09/2022

Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho. Agência Senado, 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 04/09/2022

BARBOSA, Frederico Kauffmann. **Normalização de trabalhos acadêmicos.** Disponível em: http://www.fredkb.pro.br/wp-content/files/2011_32p_Normalizacao_Trabalhos_Academicos.pdf. Acesso em: 01/01/2018

BARROSO, Hayeska Costa; GAMA, Mariah Sá Barreto. **A crise tem rosto de mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia do COVID-19 para as mulheres no Brasil.** Revista do CEAM, v. 6, n. 1, p. 84-94, 25 ago. 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadoceam/article/view/31883>. Acesso em: 04/09/2022

BELEZIA, Eva Chow; RAMOS, Ivone Marchi Lainetti Ramos. **Núcleo básico: planejamento e desenvolvimento do TCC. Relato de tristeza/depressão, nervosismo/ansiedade e problemas de sono na população adulta brasileira durante a pandemia de COVID-19.** SciELO Brazil, 2020. Disponível em:

<https://www.scielosp.org/article/ress/2020.v29n4/e2020427/pt/#>. Acesso em: 21/09/2022

BEZERRA, Clarisse. **Tratamento para COVID-19 (casos leves ou graves)**. Tua Saúde, 2022. Disponível em: <https://www.tuasaude.com/tratamento-para-coronavirus-covid-19/>. Acesso em: 14/09/2022

BEZERRA, Juliana. **Constituição de 1988**. Toda Matéria, 2011. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/constituicao-de-1988/amp/>. Acesso em: 04/09/2022.

BEZERRA, Juliana. **Era Vargas**. Toda Matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/era-vargas/>. Acesso em: 29/08/2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 32, de 11 de setembro de 2001. Altera dispositivos dos arts. 48, 57, 61, 62, 64, 66, 84, 88 e 246 da Constituição Federal, e dá outras providências. Lex: coletânea de legislação: edição federal, [S. I.], 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc32.htm. Acesso em: 28/10/2022

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Lex: coletânea de legislação: edição federal, [S. I.], 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm. Acesso em: 28/10/2022

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; 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; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011,

10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Lex: coletânea de legislação: edição federal, [S. I.], 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 28/10/2022

BRASIL. Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Lex: coletânea de legislação: edição federal, [S. I.], 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 26/10/2022

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 29/10/2022

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Lex: coletânea de legislação: edição federal, [S. I.], 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 26/10/2022

BRITO, Danyella Juliana Martins de. **A pandemia da Covid-19 amplia as desigualdades de gênero já existentes no mercado de trabalho brasileiro?** Researchgate, 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Getrab->

Ufba/publication/345008184_A_pandemia_da_Covid-19_amplia_as_desigualdades_de_genero_ja_existentes_no_mercado_de_trabalho_brasileiro/links/5f9c270b92851c14bcf314e3/A-pandemia-da-Covid-19-amplia-as-desigualdades-de-genero-ja-existentes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro.pdf.

Acesso em: 30/10/2022

BRITO, Sabrina. **Sobrecarregadas, mulheres são principais vítimas da síndrome de burnout.** Veja, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/sobrecarregadas-mulheres-sao-principais-vitimas-da-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 30/10/2022

CARVALHO, Fábio; COSTA, Dalmo; SILVA, Bruno; MARTINS, Fabiana; RODRIGUES, Wellington; FRAGA, Francielly; BARASSA, Carla. **O Legado de Vargas no Brasil.** Edição nº 11. Revista Saúde em Foco, 2019. Disponível em: https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2019/06/065_O-LEGADO-DE-VARGAS-NO-BRASIL_732_a_746.pdf. Acesso em: 29/08/2022

CAZEIRO, Leandro. **MP 1046/2021: Entenda as Alterações nas Normas Trabalhistas.** Tangerino Blog, 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/mp-1046/>. Acesso em: 30/10/2022

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração.** Google Books, 2022. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=en&lr=&id=0j1NJ69Zm0kC&oi=fnd&pg=PA1&dq=administracao&ots=HTVIlfQP0R&sig=bymWH9LVPVK8IPWOIB2BQFuKPDw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 19/09/2022

Coronavírus: Brasil confirma primeiro caso da doença. UNASUS, 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/coronavirus-brasil-confirma-primeiro-caso-da-doenca#:~:text=O%20Minist%C3%A9rio%20da%20Sa%C3%BAde%20confirmou,para%20lt%C3%A1lia%2C%20regi%C3%A3o%20da%20Lombardia>. Acesso em: 15/09/2022

Covid-19. Rede D'or São Luiz, 2020. Disponível em: https://www.rededorsaoluiz.com.br/doencas/covid-19_ Acesso em: 14/09/2022

Era Vargas – O governo e a vida do presidente autoritário e amado. Brasil Paralelo, 2021. Disponível em: <https://www.brasilparalelo.com.br/artigos/era-vargas>. Acesso em: 29/08/2022

FELGAR, Júlia Antonietta Simões. **Trabalhos acadêmicos: manual de normas para sua elaboração.** Trabalhos feitos, 2006. Disponível em: <https://www.trabalhosfeitos.com/categoria/projeto-academico-pre-textuais/1631584/30.html>. Acesso em: 30/10/2022

FERNANDES, Cláudio. **Era Vargas.** História do Mundo, 2022. Disponível em: <https://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/era-vargas.htm>. Acesso em: 29/08/2022

Folha informativa sobre COVID-19. OPAS, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 14/09/2022

GONÇALVES, Rafaela. **Mulheres são mais afetadas pela síndrome de burnout.** Correio Braziliense, 2022. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/economia/2022/08/5027452-mulheres-sao-mais-afetadas-pela-sindrome-de-burnout.html>. Acesso em: 30/10/2022

HERMANSON, Marcos. **O que mudou em 76 anos de CLT?** Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>. Acesso em: 4/09/2022

História da administração. CFA, 2022. Disponível em: <https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-historia-da-profissao/>. Acesso em: 19/09/2022

História da Administração: Resumo Completo! Portal Administração, 2013. Disponível em: <https://www.portal-administracao.com/2013/10/historia-da-administracao-completo.html?m=1>. Acesso em: 20/08/2022

História: A criação da CLT. Jusbrasil, 2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 29/08/2022

Histórico da pandemia de COVID-19. OPAS. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 15/09/2022

Home office é possível para menos de 1 em cada 5 trabalhadores no Brasil, aponta estudo. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/10/18/home-office-e-possivel-para-menos-de-1-em-cada-5-trabalhadores-no-brasil-aponta-estudo.ghtml>. Acesso em: 14/09/2022

IRINEU, Bruna Andrade. **Crise do capital e pandemia: impactos na formação e no exercício profissional em serviço social.** Periódicos UFES, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/35907/23562>. Acesso em: 30/10/2022

LEITE, Vitor. **Entenda a MP 927 e como ela muda as relações trabalhistas.** Nubank, 2020. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/mp-927-entenda/>. Acesso em: 31/10/2022

LIMA, Rossano Cabral. **Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental.** SciELO Brazil, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/phis/a/nyq3wrt8qpWFsSNpbgYXLWG/?lang=pt>. Acesso em: 21/09/2022

MANZINI, Isabelle. **Efeitos da covid-19 no organismo: o que se sabe até agora?.** DRAUZIO, 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/coronavirus/efeitos-da-covid-19-no-organismo-o-que-se-sabe-ate-agora/>. Acesso em: 14/09/2022

MEDEIROS, Gabriel. **Era Vargas: A educação como instrumento político**. ID Online, 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2481/0>. Acesso em: 29/09/2022

Medida provisória. Câmara dos Deputados, 2022. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/comunicacao/assessoria-de-imprensa/guia-para-jornalistas/medida-provisoria>. Acesso em: 31/10/2022

MENDES, Iratelma Cristiane Martins; MACHADO, Isabella. **Covid-19 - teletrabalho da mulher e o impacto na vida familiar**. Portal do Conhecimento - Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <http://conhecimento.tjrj.jus.br/documents/5736540/7186707/COVID-19-TeletrabalhodaMulhereoImpactonaVidaFamiliar.pdf>. Acesso em: 30/10/2022

MESQUITA, Aline. **Afastamento por Coronavírus: entenda a Lei 13.979/2020**. Oitchau, 2022. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/afastamento-por-coronavirus-lei-13979-2020/>. Acesso em: 30/10/2022

MESQUITA, Aline. **Leis trabalhistas na pandemia: Quais foram as mudanças?** Oitchau, 2020. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/leis-trabalhistas-na-pandemia-quais-foram-as-mudancas/>. Acesso em: 02/05/2022

MOREIRA, Ana Beatriz Fernandes; SOUZA, Jackeline Lucas; GUEDES, Francisca Yasmin De Aguiar. **IMPACTOS TRABALHISTAS E TRIBUTÁRIOS DA LEI N.º 14.020/2020 EM MEIO À COVID-19**. Revista Catarinense da Ciência Contábil, 2022. Disponível em: <https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/3295/2430>. Acesso em: 30/10/2022

Mulheres foram maioria entre os que perderam emprego em 2020. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2021/12/08/mulheres-foram-maioria-entre-os-que-perderam-emprego-em-2020.ghtml>. Acesso em: 30/10/2022

NADER, Danielle. **Cerca de 600 mil empresas fecharam as portas durante a pandemia.** Contábeis, 2021. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/noticias/48730/cerca-de-600-mil-empresas-fecharam-as-portas-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 18/05/2022

NAHAS, Thereza C.; MARTINEZ, Luciano. **Considerações sobre as medidas adotadas pelo Brasil para solucionar os impactos da pandemia do COVID-19 sobre os contratos de trabalho e no campo da Seguridade Social e da prevenção de riscos laborais.** CIELO Laboral, 2021. Disponível em: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/brasil_noticias_cielo_coronavirus-3.pdf. Acesso em: 29/10/2022

NASCIMENTO, Dayane De Moura. **Impacto da pandemia do covid-19 no nível de agressividade fiscal das empresas brasileiras.** Repositório Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46798/2/ImpactodaPandemia_Nascimento_2021.pdf. Acesso em: 30/10/2022

Nem 20% têm infraestrutura para home office. Sindeprestem, 2021. Disponível em: <https://sindeprestem.com.br/nem-20-tem-infraestrutura-para-home-office/>. Acesso em: 14/09/2022

NEVES, Daniel. **Era Vargas.** Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/era-vargas.htm> Acesso em: 29/08/2022

O que é a Covid-19? Ministério da Saúde, 2021. Disponível: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 14/09/2022

O que é Covid-19? Médicos Sem Fronteiras, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.msf.org.br/o-que-e-covid-19/>. Acesso em: 14/09/2022

O que é o novo coronavírus? FioCruz, 2020. Disponível em: <https://portal.fiocruz.br/pergunta/o-que-e-o-novo-coronavirus>. Acesso em: 14/09/2022

O que é uma Lei? Para que ela serve?. Câmara Municipal CAJAMAR Estado de São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.cmdc.sp.gov.br/texto/12>. Acesso em: 31/10/2022

O que mudou nas leis trabalhistas com a pandemia. OAB Espírito Santo, 2021. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/noticias/o-que-mudou-nas-leis-trabalhistas-com-a-pandemia-561628.html>. Acesso em: 04/09/2022

O que mudou nas leis trabalhistas com a pandemia. Oabes, 2021. Disponível em: <https://www.oabes.org.br/noticias/o-que-mudou-nas-leis-trabalhistas-com-a-pandemia-561628.html>. Acesso em: 21/03/2022

OLIVEIRA, Fábio de. **14 vacinas aprovadas para Covid-19 e dezenas em teste em todo o mundo; conheça.** CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/saiba-quais-sao-as-vacinas-contr-o-novo-coronavirus-em-uso-e-em-estudo-no-mundo/>. Acesso em: 14/09/2022

OLIVEIRA, Gláucia Maria Moraes de. **Mulheres Médicas: Burnout durante a Pandemia de COVID-19 no Brasil.** SciELO Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/abc/a/KpKN6z4rMdPzDwjDDDFygxw/?lang=pt#>. Acesso em: 30/10/2022

OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. OPAS, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em: 15/09/2022

PACHO, Lorena. **Itália detectou há um mês o primeiro contágio local da Covid-19. Agora vive a pior crise desde 1945.** El País, 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-03-23/italia-detectou-ha-um-mes-o-primeiro-contagio-local-da-covid-19-agora-vive-a-pior-crise-desde-1945.html>. Acesso em: 14/09/2022

Pandemia expõe excesso de trabalho, sofrimento e falta de reconhecimento dos profissionais de saúde, revela estudo da Fiocruz. Fiocruz, 2021. Disponível em: <https://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/51044>. Acesso em: 30/10/2022

PESSOA, Mysla Lígia Jácome. **A contabilidade gerencial na gestão de empresas durante a pandemia da Covid-19.** Portal de Periódicos da UFMS, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/deson/article/view/13210>. Acesso em: 30/10/2022

PINHEIRO, Lara; MOREIRA, Ardilhes. **OMS declara pandemia de coronavírus.** G1, 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 14/09/2022

Prevenção. Coronavírus, 2020 Disponível em: <https://www.coronavirus.sc.gov.br/prevencao/>. Acesso em: 14/09/2022

Proposta altera regras trabalhistas durante pandemia. Agência Câmara de Notícias, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/679769-proposta-altera-regras-trabalhistas-durante-pandemia/>. Acesso em: 04/09/2022

Quais os sintomas do covid-19? Quanto tempo dura a incubação? Como se transmite? Câmara Municipal de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/coronavirus/duvidas/sintomas-do-coronavirus/>. Acesso em: 15/09/2022

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas.** 2ª edição. Saraiva Educação S.A., 2012.

SAMPAIO, Lucas. **Mundo ultrapassa 10 bilhões de vacinas contra Covid aplicadas.** G1, 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/saude/coronavirus/vacinas/noticia/2022/01/28/mundo->

ultrapassa-10-bilhoes-de-vacinas-contra-covid-aplicadas.ghtml. Acesso em: 14/09/2022

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; FERNANDES, Rita de Cássia Pereira; ALMEIDA, Milena Maria Cordeiro de; MIRANDA, Samilly Silva; MISE, Yukari Figueroa; LIMAMonica Angelim Gomes de. **Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19.** SciELO Brazil, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csp/2020.v36n12/e00178320/>. Acesso em: 21/09/2022

SARAVA, Alessandra. **Desemprego de mulheres bate recorde em 2021, aponta FGV.** Local Valor, 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/03/08/desemprego-de-mulheres-bate-recorde-em-2021-aponta-fgv.ghtml>. Acesso em: 30/10/2022

Serviços essenciais – Covid-19. Portal da Legislação, 2022. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/imagens/servicos-essenciais-covid-19>. Acesso em: 14/09/2022

Setenta anos de CLT. Ipea, 2014. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2968:catid=28&Itemid=23. Acesso em: 29/08/2022

SILVA, Ana Beatriz da. **O impacto da covid-19 nas relações trabalhistas: flexibilização e medidas trabalhistas emergenciais.** Universidade Federal Fluminense, 2021. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/23094/ANA%20BEATRIZ%20DA%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30/10/2022

SILVA, Daniel. **Era Vargas.** Mundo Educação. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/historiadobrasil/era-vargas.htm>. Acesso em: 29/08/2022

SILVA, Douglas da. **Home office: vantagens e desvantagens para as empresas e colaboradores.** Zendesk, 2021. Disponível em: <https://www.zendesk.com.br/blog/home-office-vantagens-e-desvantagens/>. Acesso em: 14/09/2022

SILVA, Mygre Lopes da; SILVA, Rodrigo Abbade da. **Economia brasileira pré, durante e pós-pandemia do covid-19: impactos e reflexões.** Universidade Federal de Santa Maria, 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/820/2020/06/Textos-para-Discuss%C3%A3o-07-Economia-Brasileira-Pr%C3%A9-Durante-e-P%C3%B3s-Pandemia.pdf>. Acesso em: 30/10/2022

SOUZA, Arthur. **Relações familiares podem sofrer desgaste durante quarentena.** Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=408923%20-%20~:text=Para%20Ana%20Paula%2C%20os%20conflitos,cen%C3%A1rio>. Acesso em: 30/10/2022

ZANOBIA, Luana. **IBGE: Desemprego durante a pandemia foi maior que o estimado.** Veja, 2021. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/ibge-desemprego-durante-a-pandemia-foi-maior-que-o-estimado/>. Acesso em: 14/09/2022