



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE FEIRA DE SANTANA**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**PALOMA KELLY SAMPAIO RAMOS**

**OS MODELOS DE CONTRATAÇÃO PREVISTOS NA REFORMA TRABALHISTA  
DE 2017 E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE  
TRABALHO NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS – ANO 2020**

**FEIRA DE SANTANA**  
**2021**

**PALOMA KELLY SAMPAIO RAMOS**

**TÍTULO: OS MODELOS DE CONTRATAÇÃO PREVISTOS NA REFORMA  
TRABALHISTA DE 2017 E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A MANUTENÇÃO DA  
RELAÇÃO DE TRABALHO NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS – ANO 2020**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana, como requisito parcial essencial para a obtenção do título de Bacharela, sob a orientação da professora Mestre Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva.

**FEIRA DE SANTANA  
2021**

PALOMA KELLY SAMPAIO RAMOS

**TÍTULO: OS MODELOS DE CONTRATAÇÃO PREVISTOS NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA A MANUTENÇÃO DA RELAÇÃO DE TRABALHO NA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS – ANO 2020**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual de Feira de Santana, como requisito parcial essencial para a obtenção do título de Bacharela.

A banca examinadora, em sessão pública realizada em \_\_/\_\_/2021, considerou a candidata:\_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

**CIDINEIDE GERÔNIMO RIBEIRO DA SILVA - ORIENTADORA**

Mestra em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professora Assistente da Universidade Estadual de Feira de Santana. Administradora de Empresas.

**ANNITA KELLY CARDOSO DE ANDRADE SOUZA**

Mestra em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professora Assistente da Universidade Estadual de Feira de Santana. Gerente Acadêmica.

**HELIO PONCE CUNHA**

Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano pela Universidade Salvador. Professor Assistente da Universidade Estadual de Feira de Santana. Consultor Organizacional.

**FEIRA DE SANTANA  
2021**

Dedico esse trabalho, a meus pais, por serem minha fonte inesgotável de amor, pelo apoio incondicional e incentivo em todos os momentos da minha vida. Amo vocês.

## AGRADECIMENTOS

Chegar até aqui não foi fácil, ao sair da minha cidade para fazer a graduação em Administração enfrentei várias adversidades, mas que nunca foram suficientes para me fazer desistir, principalmente, por nunca ter faltado apoio dos meus pais e por ter encontrado no caminho pessoas importantes que me deram muito incentivo.

Agradeço primeiro a Deus por me proteger e me manter com saúde e forças para chegar até o final.

A meus pais, Sandra e Val, que apesar da distância se fizeram presente em todos os momentos e abdicaram de muitos sonhos para que eu tivesse a oportunidade de chegar até aqui.

A tia Lee, que foi a primeira pessoa a me receber, dando-me abrigo, amor e inspiração. Minha eterna gratidão, tia.

A Matheus, que esteve comigo desde o início do curso, dando apoio, incentivo e acreditando em mim até quando eu mesma não conseguia e por ter me dado uma segunda família. Vi e Mari, nessa reta final vocês limpam minhas lágrimas e não soltaram minha mão, me dando suporte para conseguir concluir este trabalho, sou muito grata.

À professora Cidineide Gerônimo Ribeiro da Silva, por aceitar conduzir esse trabalho monográfico, disponibilizando seu tempo e atenção, apresentando sugestões, correções e me incentivando até a conclusão.

Também quero agradecer à Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) e a todos os professores do meu curso pelos conhecimentos e experiências compartilhados.

Nesse curto espaço, deixo aqui registrado a todos os mencionados, e àqueles que apesar de não mencionados, mas sei que contribuíram de alguma forma, minha gratidão!

“Não podemos prever o futuro, mas podemos criá-lo.”

(Peter Drucker)

## RESUMO

As alternativas de contratações trazidas com a Lei 13.467/17, a Reforma Trabalhista, atrelada a fragilidade que assolou o mercado de trabalho no atual cenário de pandemia, é uma realidade que precisa ser avaliada em conjunto. Neste sentido, o objetivo deste trabalho foi indicar os reflexos da introdução dos modelos de contratação previstos na Reforma Trabalhista de 2017 para a manutenção da relação de trabalho no atual cenário de pandemia no Brasil. Para tanto, desenvolveu-se um estudo bibliográfico e documental através da abordagem descritiva e exploratória, formada com base no levantamento realizado em material já elaborado, constituído principalmente de livros, legislação pátria, revistas especializadas, artigos científicos e bases eletrônicas de dados, para que a partir das informações colhidas fosse possível conhecer os tipos de contratos e os que mais se adequaram à pandemia. Conclui-se que as contratações trabalhistas decorrentes da Reforma Trabalhista, puderam minimizar os impactos da pandemia do Coronavírus, principalmente, quanto às informalidades existentes no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; pandemia; contratos trabalhistas.

## ABSTRACT

The hiring alternatives brought by the 13.467 Act of 2017, also known as The Labor Reform Act, linked to the fragility that plagued the labor market in the current pandemic scenario, is a reality that needs to be evaluated together. In this sense, the objective of this work was to indicate the reflexes of the introduction of the hiring models foreseen in the labor reform of 2017 for the maintenance of the employment relationship in the current pandemic scenario in Brazil. To this end, a bibliographical and documentary study was developed through an exploratory approach, assembled based on a survey carried out on material already prepared, consisting mainly of books, national legislation, specialized journals, scientific articles and electronic databases, so that from the information collected it was possible to know the types of contracts and those that best suited the pandemic. It concluded that the labor hiringss under the Labor Reformo of 2017 were able to minimize the impacts of the coronavirus pandemic, mainly, regarding the informalities existing in the labor market.

**Keywords:** labor Market; pandemic; labor contracts.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de desocupação por trimestre, histórico, no período de 2015 a 2019	50
Tabela 2 – Pessoas ocupadas no país, no período de maio de 2020 a novembro de 2020	60
Tabela 3 – Distribuição das pessoas no teletrabalho por gênero, no período de maio de 2020 a novembro de 2020	62
Tabela 4 – Criação de vagas intermitentes por setores, no período de janeiro de 2020 a fevereiro de 2021	64

## LISTA DE SIGLAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
CNI	Confederação Nacional da Indústria
COVID-19	Coronavirus-2019
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Taxa de Desemprego – Nordeste/Sudeste	51
Gráfico 2 – Taxa de Subutilização	52
Gráfico 3 – Taxa de Desemprego por Gênero	54
Gráfico 4 – Taxa de Desemprego por Raça	55
Gráfico 5 – Taxa de Encerramento por Porte da Empresa	56
Gráfico 6 – Taxa de Encerramento por Setor da Empresa	57
Gráfico 7 – Situação das Empresas na 1º quinzena de junho 2020	58
Gráfico 8 – Empresas em Funcionamento/Redução de Funcionários	58
Gráfico 9 – Massa de Rendimentos das Pessoas por Setor e em Trabalho Remoto	61

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	14
2 LEVANTAMENTO PRELIMINAR DAS RELAÇÕES TRABALHISTA .....	17
2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTA .....	17
2.1.2 <b>Evolução do Direito do Trabalho no Brasil .....</b>	<b>18</b>
2.2 AS CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS E DAS NECESSIDADES HUMANAS .....	20
2.3 REFORMA TRABALHISTA - Lei 13.467/17 .....	21
2.3.1 <b>Os Principais Tipos de Contratos de Trabalho da Reforma Trabalhista .....</b>	<b>22</b>
2.3.1.1 Contrato de trabalho teletrabalho .....	23
2.3.1.2 Contrato de trabalho intermitente .....	24
2.3.1.3 Contrato de trabalho terceirizado .....	25
2.3.1.4 Pejotização .....	26
2.4 A ATUAL PANDEMIA DO CORONAVÍRUS .....	27
2.4.1 <b>O Novo Coronavírus no Brasil .....</b>	<b>29</b>
2.4.1.1 Breve Linha do Tempo do Novo Coronavírus no Brasil .....	29
2.4.1.2 Impactos do Novo Coronavírus no Brasil .....	32
2.4.1.2.1 <i>Medida Provisória nº 927/2020</i> .....	34
2.4.1.2.2 <i>Medida Provisória nº 936/2020</i> .....	34
2.4.2 <b>Reflexos nas Relações de Trabalho .....</b>	<b>34</b>
2.4.2.1 Férias coletivas ou individuais .....	35
2.4.2.2 Licença remunerada .....	35
2.4.2.3 Banco de Horas .....	36
2.4.2.4 Norma Coletiva – Suspensão do Contrato ou Redução do Salário: .....	36
2.4.2.5 Suspensão do Contrato por Mútuo Consentimento .....	37
2.4.2.6 Trabalhador Infectado .....	37
2.4.2.7 Trabalhador Suspeito .....	38
2.4.2.8 Meio Ambiente de Trabalho v. Poder Disciplinar do Empregador .....	39
2.4.2.9 Extinção do Contrato de Trabalho: .....	40
3 METODOLOGIA DA PESQUISA .....	41
3.1 OBJETIVO DA PESQUISA .....	41
3.2 NATUREZA DA PESQUISA .....	43
3.3 OS INSTRUMENTOS DA PESQUISA: TÉCNICA DE COLETA DE DADOS .....	43

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS E DE RESULTADOS .....	46
4.1 O MERCADO DE TRABALHO PRÉ-PANDEMIA .....	47
4.1.1 O desemprego antes da pandemia do novo Coronavírus no Brasil.....	48
4.1.1 Taxa de desemprego por região no Brasil - período: 4º trimestre de 2018 à 4º trimestre de 2020. ....	50
4.1.2 Taxa de desemprego por gênero no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 à 4º trimestre de 2020 .....	52
4.1.3 Taxa de Desemprego por raça no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 à 4º trimestre de 2020 .....	53
4.2 OS IMPACTOS DA COVID-19 SOBRE O MERCADO DE TRABALHO .....	54
4.2.1 Taxa de encerramento de empresas e setores mais atingidos .....	55
4.3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS DO NOVO CENÁRIO DAS CONTRATAÇÕES TRABALHISTAS .....	58
4.3.1 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Teletrabalho.....	59
4.3.2 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Terceirização .....	62
4.3.3 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Trabalho Intermitente .....	63
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	66
REFERÊNCIAS .....	68

## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade evolui na medida que as transformações ambientais, tecnológicas e sociais vão se apresentando, interferindo em processos econômicos e políticos que se mantêm em constantes comunicações e trocas. As relações de trabalho estão intrínsecas a estas alterações, o surgimento da pandemia provocada pelo Coronavírus desenvolveu uma crise sanitária em escala mundial, que resultou em graves consequências sociais, inclusive no âmbito do trabalho.

Acompanhar esses processos de transformação requer que sejam incorporadas no ordenamento jurídico ajustes capazes de dialogar com o constante processo de evolução social. Exemplo disso está na diretriz trabalhista brasileira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) promulgada em 1939, 82 anos atrás. Seria inevitável, portanto, que de alguma forma a CLT acompanhasse a dinâmica mutável da sociedade.

Nesse sentido, veio a promulgação da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista. A Reforma trouxe grandes interferências ao cenário do mercado de trabalho incorporando mudanças significativas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O governo da época as defendeu como uma incorporação que poderia contribuir para geração de empregos e ao avanço da economia, no entanto, a Reforma não foi recebida positivamente por grande parcela da população, sendo considerada como um “golpe” à classe trabalhadora. Todo o negativismo direcionado a este tema, pode ser reavaliado diante do novo cenário de crise acometido diante da pandemia do Coronavírus, que afeta significativamente o indivíduo no âmbito pessoal e profissional.

Mesmo sem nunca imaginar tal crise, é possível valer-se da ideia de que a Reforma Trabalhista se encaixou ao trazer flexibilizações profundas que no atual cenário fazem todo o sentido, como ao exemplo da legalização do teletrabalho, sendo hoje a modalidade de trabalho defendida para proteção a saúde do trabalhador.

O presente trabalho busca estudar a promulgação da Lei 13.467/17 apresentando de que forma pontos antes criticados resistiram num cenário inimaginável de crise sanitária decorrente da doença Covid-19 a partir da seguinte questão norteadora: Quais os reflexos dos modelos de contratação previsto na reforma trabalhista de 2017 para a manutenção da relação de trabalho no atual cenário de pandemia?

A presente pesquisa tem como objetivo geral indicar os reflexos da introdução dos modelos de contratação previstos na Reforma Trabalhista de 2017 para a manutenção da relação

de trabalho no atual cenário de pandemia no Brasil. E como específicos: a) Apresentar os reflexos dos modelos de contratação implementados pela Lei 13.467/17 frente à pandemia do Coronavírus; b) Apresentar os impactos da pandemia sobre o mercado de trabalho brasileiro; c) Identificar as principais alterações impostas ao mercado de trabalho.

As alternativas trazidas com a Reforma Trabalhista atrelada a fragilidade que assolou o mercado de trabalho no atual cenário de pandemia, é uma realidade que precisa ser avaliada em conjunto. Sendo assim, esse estudo se justifica pela inquietação da autora que trabalha na área de recursos humanos desde antes a promulgação da reforma tendo a oportunidade de perceber a pouca aplicação dos novos modelos de contratação bem como a necessidade de que o empregador e empregado tomem conhecimento dos diversos tipos de contratos de trabalho previstos no ordenamento jurídico, sobretudo, no período de enfrentamento da pandemia da COVID-19, a fim de que possam identificar o melhor tipo de contrato que venha a enriquecer o desempenho e a favorecer as demandas de ambos.

Este estudo está dividido em cinco capítulos, além da Introdução que é o primeiro. No capítulo 2, são apresentados e discutidos os pressupostos teóricos que embasam esta pesquisa, subdivididos em quatro partes principais. Na primeira delas, é apresentado o processo de evolução histórica das relações de trabalho. A seguir, são introduzidos os aspectos acerca da Teoria da Relações Humanas e da Teoria das Necessidades Humanas para melhores interpretações às reflexões finais acerca dos impactos causados pela Reforma Trabalhista. Na parte três deste capítulo, são analisados os modelos de contratação introduzidos pela Lei 13.467/17. Por fim, busca-se entender como o Coronavírus foi alçado a fato gerador da crise mundial e seus impactos no país, explorando o seu caráter destrutivo e seus reflexos na sociedade, em paralelo, são tratados os novos modelos de contratação na sociedade atual, sobretudo, no que diz respeito aos efeitos atribuídos às relações trabalhistas numa época de vigência de uma pandemia global.

No Capítulo 3, estão descritos os aspectos metodológicos que constituem esta pesquisa, tais como o objetivo da pesquisa através da abordagem descritiva e exploratória, formada com base no levantamento realizado em material já elaborado, constituído principalmente de livros, legislação pátria, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, teses e bases eletrônicas de dados, a sua natureza qualitativa e os instrumentos documental e bibliográfico utilizados no levantamento e análise de informações.

No capítulo 4, são apresentados os aspectos relevantes para apresentação e análise dos resultados propostos. Preliminarmente, foi levantado os dados atinentes ao mercado de

trabalho pré-crise do Coronavírus, analisando os dados de desemprego no Brasil. Posteriormente, foi tratado os impactos COVID-19 sobre o mercado de trabalho sob a vigência da Lei 13.467/17. Por fim, ainda no capítulo 4, parte-se para apresentação dos dados e resultados do novo cenário das contratações trabalhistas, analisando as novas relações de trabalho modernamente existentes e tendentes a se expandirem.

Por fim, as Considerações Finais, que apresenta os diversos níveis de reflexão acerca do tema, indicados os modelos de contratações, regulamentados a partir da Reforma Trabalhista, como o teletrabalho, a terceirização da atividade fim e o trabalho intermitente, que passaram a ser o amparo para muitos trabalhadores, ao trazer flexibilizações que atendem aos ajustes necessários diante das oscilações do mercado de trabalho durante a pandemia e sobretudo, quanto as expectativas existentes para a manutenção desses novos modelos de trabalho, consequentes das adaptações que atingem a sociedade todo o tempo.

## 2 LEVANTAMENTO PRELIMINAR DAS RELAÇÕES TRABALHISTA

### 2.1 BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES TRABALHISTA

O trabalho é uma das relações humanas mais antigas existentes, contudo, nem sempre foi sinônimo de dignidade. Apesar de ser uma das primeiras atividades a garantir a sobrevivência humana, do ponto de vista histórico e etimológico, a palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura (CASSAR, 2014, p.3).

É com base nesse sentido que atualmente define-se o trabalho escravo como sendo o primeiro labor realizado de forma organizada nas civilizações. Segundo, Martins (2011, p. 4):

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Mais tarde, surge a servidão, garantindo certa autonomia ao camponês, como direito civil de contrair matrimônio. Apesar disso, os camponeses não eram livres, eram presos a terra e pertencentes ao senhor feudal. Desse modo inexistia qualquer regramento jurídico que regulasse seus ofícios. Segundo Nascimento (2012, p. 43):

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Já no século XIX, os princípios de liberdade, igualdade e fraternidade enfraqueciam o poder do rei e retiravam a ingerência do Estado na economia, que começa se guiar pela mão livre do mercado.<sup>1</sup> Dessa forma, as relações de trabalho respondiam a lei da oferta e da procura,

---

<sup>1</sup> JUNIOR, Manoel Nicolau da Silva. História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 18 maio 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 18 maio 2021.

de modo que o lucro fosse maximizado e o proletariado submetido a condições precárias de trabalho, inexistindo até então o direito do trabalho propriamente dito.

Os confrontos sociais ocorridos nas fábricas e a exploração do proletariado deu espaço aos anseios dos trabalhadores nas lutas pelos seus direitos trabalhistas. A necessidade de uma nova emergência política fez surgir uma nova consciência de classe a partir da Revolução Industrial do século XVIII. Nascimento (2012, p. 44) declara que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transportes. Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

A diversas evoluções dos direitos trabalhistas no mundo geraram consequências também no Brasil, tais resquícios sofreram diversas adaptações de acordo com a política nacional de modo a merecerem tópico próprio para explicação.

### **2.1.2 Evolução do Direito do Trabalho no Brasil**

Em paralelo aos acontecimentos pós-revolução Industrial da Europa, no Brasil começam surgir mudanças gradativas de incorporação das normas trabalhistas ao ordenamento jurídico. A primeira delas ocorreu com a Constituição Brasileira de 1824 outorgada pelo imperador Dom Pedro I. Contudo, ainda coexistindo com a mão de obra escrava. Segundo Kalil (2014, p. 143):

Ainda, a Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício (art. 178, XXV). As raras corporações que existiam foram extintas e novas formas de reunião passaram a ser utilizadas nesse período: ligas operárias, sociedades de resistência, sociedades de socorros mútuos, câmaras ou bolsas de trabalho, caixas beneficentes, sociedades cooperativas e uniões. Os sindicatos se disseminaram a partir de 1903.

A segunda Constituição brasileira, promulgada em 1891, reconheceu poucos direitos no âmbito trabalhista, limitando-se apenas a permitir a livre associação e a garantir livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (FRANCO FILHO, 2013).

A era Vargas é marcada pelo controle social e político dos direitos trabalhistas. Através da legislação trabalhista, Vargas procurou controlar a massa de trabalhadores urbanos. Inspirado pelo líder do fascismo italiano, Benito Mussolini, o então presidente brasileiro assumiu as rédeas da legislação relativa ao trabalho. Segundo Heloisa Starling e Lilia Schawarcz, o objetivo era duplo: controlar o sindicato dos operários e afastar a possibilidade de insurgência comunista e anarquista.

[...] Numa (das partes da proposta), (Vargas) criou as leis de proteção ao trabalhador – jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor; lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Na outra, reprimiu qualquer esforço de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado – sufocou, com particular violência, a atuação dos comunistas. Para completar, liquidou com o sindicalismo autônomo, enquadrando os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado e excluiu o acesso dos trabalhadores rurais aos benefícios da legislação protetora do trabalho.<sup>2</sup>

A atuação intervencionista do Estado durante a Era Vargas é caracterizada, dentre outras coisas, pelo enfraquecimento da luta operária, estabelecimento do salário-mínimo e a criação da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho) pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil.

Os avanços trabalhistas se manifestam notadamente na Constituição de 1946 a qual transformou a justiça do trabalho (criada em 1943) em órgão do poder judiciário. (ALMEIDA, p. 136):

Pela nossa Constituição de 46, a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano (art. 145). E o uso da propriedade será condicionado ao bem estar social. A lei poderá, com observância no disposto no art. 141, parág. 16, promover a justa distribuição da propriedade, com igual oportunidade para todos. E' obrigatória participação direta do trabalhador nos lucros da empresa (art. 157, n. IV). E não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios (art. 157, parág. único).

---

<sup>2</sup> Schawarcz, Lilia M. e Starling, Heloisa M. *Brasil: Uma Biografia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. p. 322. p. 362.

A atual Constituição brasileira, promulgada 1988, garante a tutela de direitos trabalhistas como sociais e fundamentais da pessoa humana, após a sua promulgação, várias garantias já existentes na CLT passaram a receber status constitucional, alguns direitos foram ampliados e outros inclusos.

## 2.2 AS CONTRIBUIÇÕES DA TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS E DAS NECESSIDADES HUMANAS

A teoria das relações humanas foi derivada da Experiência de Hawthorne, como ficou conhecida a experiência coordenada por Elton Mayo (1927-1932). Esta teoria foi desenvolvida em quatro fases, nas quais foram analisadas respectivamente variáveis relacionadas a iluminação e produtividade, introdução de intervalos de descanso, desenvolvimento de grupos informais e por último a relação entre os grupos formais e os informais, sendo estas fases suficientes para constatar que, ao invés de ser visto como homem econômico, o trabalhador passou a ser visto como homem social, cujo comportamento não é estático e sim dinâmico e complexo, atuando com importância central na organização.<sup>3</sup>

É a partir da teoria das relações humanas que são compreendidos os aspectos entre a disponibilidade humana e o controle burocrático exercido pelas organizações. Como forma de regulamentação social o trabalhador necessita ser guiado pelo sistema social que pode ser representado por autorizações, normas e legislações.

De acordo com Elton Mayo (1933), conforme citado por Ramillo (2017), “a fábrica deveria ser vista como um sistema social, não apenas econômico ou industrial, para a melhor compreensão de seu funcionamento e de sua eficácia.”

Logo após tal mudança de perspectiva, as tomadas de decisões realizadas no ambiente da organização, deixou de ser unilateral e passou a levar em consideração seus funcionários e as suas observações para com o trabalho, que antes passavam despercebidas pelos superiores.

Com o desenvolvimento do entendimento de que os trabalhadores são ativos principais dentro das organizações, associado a atenção para como o qual este se comporta de acordo aos ambientes e suas relações sociais, trouxe à tona a importância da observância para o atendimento das necessidades desse trabalhador, objetivando o alcance de bons resultados.

---

<sup>3</sup> RAMILLO, Daniel. A Teoria das Relações Humanas-Caso Elton Mayo. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-teoria-da-relacoes-humanas-caso-elton-mayo>>. Acesso em: 01 abr. 2021

No ano de 1943, o então professor de psicologia Abraham Maslow ao estudar sobre as necessidades humanas apresenta a teoria das necessidades humanas através da Pirâmide de Maslow, como ficou conhecida.<sup>4</sup> Essa denominação ocorre devido a apresentação das necessidades humanas estarem distribuídas por níveis neste formato.

Observa-se que na base da pirâmide estão as necessidades fisiológicas, sucedendo as necessidades de segurança, as necessidades sociais, as necessidades de estima e, no nível mais alto da pirâmide, as necessidades de autorrealização (GAVIOLI; GALEGALE, 2007).

As necessidades humanas descritas por Maslow seguem um nível mais baixo de necessidades que compõe a base da pirâmide e na medida que tais necessidades vão sendo superadas, se eleva o nível até chegar ao mais alto, representada pelo topo.

Silva et al. (2006) define as necessidades retratadas por Maslow como: i) Necessidades fisiológicas: apresentam relação com as necessidades básicas, sendo essenciais para a sobrevivência dos seres humanos, como fome, sede e sono; ii) Necessidades de segurança: estão relacionadas à segurança que o ambiente proporciona às pessoas, como a segurança no manuseio de equipamentos e a prevenção aos riscos ambientais e de trabalho; iii) Necessidades sociais: visam a aceitação de uma pessoa por parte das demais, seja pela sociedade, família ou colegas de trabalho; iv) Necessidades de estima: apresentam relação ao modo como o indivíduo se avalia, e; v) Necessidades de autorrealização: remetem a pessoa à realização potencial, ou seja, a mesma sente-se prazer no trabalho.

Contudo, a compreensão da teoria das necessidades humanas corroborou para que os gestores pudessem nortear cada vez mais as organizações para um ambiente em que os trabalhadores sejam amparados, seguindo como importância principal, em que as realizações destes sejam alcançadas e conseqüentemente tenham maiores motivações para o desempenho das atividades e elevação dos resultados. Portanto, as duas teorias fortaleceram a importância do trabalhador perante a organização, assim como, o atendimento aos seus diferentes níveis de necessidades, além das duas teorias, as formações sindicais e de classes, contribuíram para o avanço da luta dos direitos dos trabalhadores.

### 2.3 REFORMA TRABALHISTA - Lei 13.467/17

---

<sup>4</sup> Disponível em: <<https://andrebona.com.br/piramide-de-maslow-por-que-todos-os-profissionais-deveriam-conhece-la/#:~:text=Conhecida%20por%20Pir%C3%A2mide%20de%20Maslow,autoestima%20e%20de%20realiza%C3%A7%C3%B5es%20pessoais>>. Acesso em: 01 abr. 2021.

A Lei 13.467/17 conhecida como Reforma Trabalhista, foi sancionada em 13 de julho de 2017 por Michel Temer e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017. Inicialmente foi criada no intuito de modernizar as relações de trabalho, passar a acompanhar a economia e tecnologia em constantes mudanças e alegadamente criar mais empregos e estimular a economia do país. Dito isto, buscou-se analisar as contribuições da Reforma Trabalhista, sobretudo no âmbito dos modelos de contratações.

O mundo atual está passando por uma fase de transição resultante, dentre vários fatores, da necessidade das empresas em se adequarem a métodos eficientes de competição econômica em um cenário de livre fluxo dos mercados<sup>5</sup>. Corrobora-se a isso a mudanças e os avanços tecnológicos capazes de modificar a organização da produção e das relações, incluindo as de trabalho.

Como resposta surge a flexibilização trabalhista, como forma opcional ou flexível de estipulação de condição de trabalho, alcançando novos modelos, seja de negociação coletiva, contratos individuais ou pelos próprios empresários. Segundo Orlando Teixeira da Costa (1992):

A flexibilização é o instrumento ideológico liberal e pragmático de que vem se servindo os países de economia de mercado, para que as empresas possam contar com mecanismos capazes de compatibilizar seus interesses e os dos seus trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajustes inadiáveis (COSTA, 1992: 779).

De acordo com Sérgio Pinto MARTINS (2000):

A flexibilização do Direito do Trabalho é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2000: 25).

### **2.3.1 Os Principais Tipos de Contratos de Trabalho da Reforma Trabalhista**

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, foi introduzida no Ordenamento Jurídico Brasileiro com os objetivos de facilitar a escalação de novos modelos de contrato que já

---

<sup>5</sup> CARVALHO, Luiz Henrique Souza. A flexibilização das relações de trabalho no Brasil em um cenário de globalização econômica. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/1147/a-flexibilizacao-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-em-um-cenario-de-globalizacao-economica>>. Acesso em: 16 mar. 2021

vigoravam, inibir quantidade contratos informais e garantir benefícios trabalhistas aos empregados.

Com isso, a Reforma Trabalhista trouxe inúmeras alterações nas formas dos contratos de trabalho que podem ser estabelecidas pelas partes, regulamentando-as. Segundo Uchôa-de-Oliveira (2020), a “polimorfia do trabalho” os trabalhadores brasileiros estão inseridos em várias atividades ao mesmo tempo, transitando entre mercados e criando trabalhos

Ao longo dos últimos trinta anos, a integração individual no mercado de trabalho passa ser a forma de organização predominante. Para sua inserção, o trabalhador deve aprender a se autogerir, tornar-se empregável, investindo em si mesmo. Deve, especialmente, aprender a ser um empreendedor: um indivíduo em constante formação que toma para si todos os riscos de seu trabalho [UCHÔA-DE-OLIVEIRA, 2020 p. 2].

A seguir, destacam-se quais são os diferentes tipos de contratos de trabalho abarcados pela introdução da Reforma:

#### 2.3.1.1 Contrato de trabalho teletrabalho

Com o advento da Lei 13.467/2017, a CLT passou a prever regras específicas para o teletrabalho. Nessa modalidade de contratação, por meio de recursos tecnológicos — internet, computadores, aplicativos de comunicação —, o trabalhador pode prestar serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Assim, o trabalhador pode ter, por exemplo, a possibilidade de cumprir suas atribuições atuando remotamente de sua residência. Vale frisar que o comparecimento eventual às dependências do empregador para a realização de parte das atividades, essas que especificamente exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Além disso, o teletrabalhador foi excluído do controle de jornada, não tendo a obrigatoriedade de cumprir uma jornada fixa de trabalho e, por via de consequência, não possuindo direito a horas extras (CLT, art. 62, III). Algo que, em certas circunstâncias, se mostra em benefício do empregador.

Nos modelos de teletrabalho, além da remuneração acordada entre as partes, a empresa fica responsável por ressarcir os valores gastos pelo funcionário com telefonia, internet, equipamentos e inclusive a energia elétrica usada deve ser calculada.

Os autores Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020) apontam os impactos da implementação do trabalho remoto frente às imposições trazidas pela pandemia:

Entre os trabalhadores que fazem home office, há aqueles cujas casas não comportam as demandas oriundas das organizações e cujas famílias têm exigido mais do seu tempo, principalmente no caso das mulheres e mães. Essa mudança exigiu a conformação do espaço doméstico como espaço de trabalho e tornou menos claros os limites entre o tempo de trabalho e devida. [RODRIGUES, MOSCON, QUEIROZ e SILVA, 2020 p. 2]

Por fim, apesar de serem comumente confundidos, teletrabalho e *home office* não são a mesma coisa, apresentam diferenças sutis. O teletrabalho foi introduzido e regulamentado pela Lei. 13.467 de 2017, já o *home office*, atualmente, é um modelo mais livre de formalidades. Por isso mesmo, enquanto no teletrabalho é necessário existir expressamente contrato individual lastreando a relação, o *home office* não necessita<sup>6</sup>.

### 2.3.1.2 Contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente foi instituído pela Lei 13.467/2017 e é definido como o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade que podem ser determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com a curiosa exceção para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Nesse tipo de contrato, os colaboradores são remunerados de acordo com o período trabalhado. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

---

<sup>6</sup> MELLO, Victor Habib Lantyer de. Teletrabalho e home office no contexto do coronavírus (covid-19). Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81903/teletrabalho-e-home-office-no-contexto-do-coronavirus-covid-19>. Acesso em 14 de abril de 2021.

Quando os períodos de necessidade de trabalho, pelo trabalhador intermitente, surgirem, o empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. Contudo, nesse tipo de contrato não existe exclusividade, ou seja, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

As pessoas contratadas em regime de trabalho intermitente têm direitos legitimados a férias remuneradas, décimo terceiro salário, FGTS e previdência social. O cálculo dessas verbas deverá ser feito na proporcionalidade do tempo trabalhado, em meses, semanas, dias ou horas.

### 2.3.1.3 Contrato de trabalho terceirizado

O contrato de trabalho terceirizado se caracteriza pela existência de uma relação trilateral, com os sujeitos sendo o empregado, o empregador (empresa prestadora de serviços) e o contratante (empresa tomadora dos serviços). Nesse cenário, não existe vínculo empregatício entre o profissional e a empresa onde presta serviços. Haverá contrato de trabalho somente entre a empresa prestadora de serviços e o empregado. Entre as empresas prestadora e tomadora, haverá um contrato de natureza civil. Sendo assim as obrigações legais quanto à delegação de atividades ficam a cargo da organização prestadora dos serviços e não da tomadora.

Antes da introdução da Lei 13.467 de 2017, o contrato de trabalho era disciplinado pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. A Reforma trabalhista surgiu para sanar omissões no ordenamento jurídico bem como criar salvaguardas aos trabalhadores<sup>7</sup>.

Passou a ser expressamente prevista a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas através do estabelecimento de que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possuía capacidade econômica compatível com a sua execução.

---

<sup>7</sup> CORREIA, Henrique. Terceirização na atividade -fim: julgamento do STF de 30/08/2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/286807/terceirizacao-na-atividade-fim--julgamento-do-stf-de-30-8-18>. Acesso em 14 de abril de 2021.

As condições de trabalho dos terceirizados também passaram a ser regulamentadas pela Lei 13.467/17 assegurando aos trabalhadores direitos como garantia das mesmas condições referentes à alimentação dos empregados quando oferecida em refeitórios, utilização dos serviços de transporte, atendimento médico ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado, treinamento adequado fornecido pela contratada quando a atividade exigir e garantia das mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde, de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Este modelo de trabalho, principalmente que consiste na terceirização da atividade-fim, por sua vez, abre brecha para a “pejotização”, devido a algumas expertises de empregadores que contratam através de pessoa jurídica, quando na verdade o que ocorre é uma relação trabalhista.

#### 2.3.1.4 Pejotização

A contratação de profissionais mediante Pessoa Jurídica, prevista com a terceirização das atividades fins no Art. 4º a Lei 13.429/17, tem como ressalva o fato de que não pode haver qualquer tipo de subordinação jurídica. Caso isso ocorra, o vínculo empregatício pode ser reconhecido em juízo e constitui-se fraude de relação trabalhista, caracterizando a “pejotização” — termo usado para referir a roupagem da relação de emprego.

Prática que vem se tornando típica dentro do direito trabalhista é a pejotização, isto é, o uso da pessoa jurídica para encobrir uma verdadeira relação de emprego, fazendo transparecer formalmente uma situação jurídica de natureza civil. A denominação é fruto da sigla da pessoa jurídica, isto é, PJ = pejotização, a “transformação” do empregado (sempre pessoa física) em PJ (pessoa jurídica). (MACHADO, 2013, p.25)

Essa alternativa de contratação é bastante atrativa para o empregador, pois garante a execução do serviço desvinculando a relação de trabalho e eliminando as obrigações trabalhistas que são extremamente custosas para empresa.

O empregador se beneficia pela desoneração de uma séria de responsabilidades como a acima expostas, além da carga tributária reduzida, contando com a prestação de serviços ininterrupto pelos 12 meses do ano (pois a empresa contratada não tem o direito a gozar férias), não precisará respeitar a jornada de 8 horas de trabalho e carga

horária de 44 horas semanais, é liberado do pagamento do INSS de 20% sobre a folha a título de contribuição previdenciária assim como a contribuição para o Sistema “S” sobre esse prestador de serviço, também não precisará pagar a alíquota de 8% referente ao FGTS assim como a indenização de 40% sobre o seu montante, nem tampouco o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. (MACHADO, 2013, p.26)

Este modelo de contratação precisa ser seguido com seus parâmetros criteriosamente, pois ele traz questões polêmicas relacionadas ao disfarce de uma relação de trabalho, que pode desencadear em ações trabalhistas.

Apesar de ser uma alternativa para contratação de profissional, esta modalidade possui algumas limitações, entre elas está a impossibilidade da alteração imediata do contrato de trabalho dos empregados que já compõe o atual quadro profissional de uma empresa para que eles sejam contratados via pessoa jurídica, o prazo mínimo previsto no art 5º da Lei 6.019/74 é de 18 meses, isso pode refletir diretamente na demissão desses profissionais para contratação de novos, sem que haja possibilidade de aproveitá-los.

É fundamental que empregador e empregado conheçam os diversos tipos de contratos de trabalho previstos no ordenamento jurídico, sobretudo, no período de enfrentamento da pandemia da COVID-19, a fim de que possam identificar o melhor tipo de contrato que possa favorecer o desempenho e as demandas de ambas as partes num cenário de adaptações constantes no mercado e na economia.

## 2.4 A ATUAL PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

Os primeiros casos de que se teve conhecimento sobre a existência do Novo Coronavírus, causador da síndrome respiratória aguda grave (SARS), datam no final de 2019, na cidade chinesa de Wuhan, em um mercado local que vendia animais e subprodutos de origem animal. Os casos da desconhecida doença respiratória foram se reproduzindo em número alarmante e infectando rapidamente os moradores das cidades circunvizinhas.

Os sintomas em geral incluíam febre, dor de cabeça e no corpo, tosse seca e dificuldade para respirar. Logo cientistas, médicos e pesquisadores entenderam a potencial gravidade do novo coronavírus que podia ocasionar, em conjunto, problemas renais, cardíacos e no sistema nervoso, além de alterações na coagulação do sangue<sup>8</sup>. Dessa forma, a

---

<sup>8</sup> Entrevista do virologista Paulo Eduardo Brandão, professor da Universidade de São Paulo. Disponível em <https://saude.abril.com.br/medicina/as-diferencas-e-semelhancas-entre-o-sars-cov-2-e-outros-coronavirus/>. Acesso em 30/03/2021.

Organização Mundial de Saúde (OMS) iniciou os alertas sobre todos os possíveis sintomas, danos à saúde, bem como reportando os primeiros casos de óbito em decorrência da infecção.

Todavia, com os casos de viajantes dentro da China e em êxodo, não demorou para grande generalização do número de infectados. A transmissão do novo coronavírus é muito fácil de ocorrer: a contaminação pode ser direta, quando doença é passada por gotículas de tosse ou espirro transportadas pelo ar, ou, indireta, quando ocorre o toque em uma superfície infectada e em seguida a mão é levada a alguma mucosa<sup>9</sup>.

Com quase dez mil casos conhecidos, inclusive casos graves e óbitos, o insuficiente conhecimento científico, na época, e sem nenhum tratamento eficaz para a eliminação do novo coronavírus, a OMS declarou, no dia 30 de janeiro, Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII).

Em meados de março de 2020, o surto de COVID-19 passou a ser categorizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia. Desde então, foram adotadas práticas como utilização de máscaras para toda a população, incentivo a lavagem das mãos e uso de álcool a 70% para desinfecção, além da prática do isolamento social, que estimula os cidadãos a se manterem em suas residências e só saírem em caso de extrema necessidade, assim, respeitando o distanciamento social ora preconizado, por ser uma eficiente medida de controle de disseminação da COVID-19.

Para obedecer ao distanciamento social, as autoridades governamentais têm determinado frequentemente a paralisação das atividades de inúmeras empresas, somente as classificadas como atividades essenciais (sistema financeiro, supermercados, farmácias, entre outros) permanecem sem interrupções, algumas com estrutura reformulada, respeitando medidas de distanciamento, número de profissionais reduzidos, atendendo as orientações dadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) para evitar a disseminação do vírus.

A partir disso, o presente tópico tem como objetivo primordial trazer as informações pertinentes à crise do novo Coronavírus (SARS-CoV-2) no Brasil de modo a perceber como o vírus foi introduzido no país, com qual velocidade se espalhou, qual o seu alcance, as consequências da evolução da doença e, principalmente, como isso afetou o mercado de trabalho nacional, bem como seus futuros impactos no pós-cenário de crise.

---

<sup>9</sup> . Disponível em <https://saude.abril.com.br/medicina/as-diferencas-e-semelhancas-entre-o-sars-cov-2-e-outros-coronavirus/>. Acesso em 30/03/2021.

## 2.4.1 O Novo Coronavírus no Brasil

### 2.4.1.1 Breve Linha do Tempo do Novo Coronavírus no Brasil

No Brasil, os primeiros casos confirmados foram de pessoas que retornaram de viagens a países onde a pandemia já havia se instalado. O primeiro deles foi um homem de 61 anos que havia retornado de uma viagem da Itália, confirmado em 26 de fevereiro de 2020<sup>10</sup>. O segundo caso, foi confirmado três dias depois, também um brasileiro que havia retornado de viagem à Itália.

No dia 5 de março de 2020, oito eram os casos confirmados da doença no Brasil, mesma data em que foi registrada a primeira transmissão interna no país.

Em 17 de março de 2020, o Brasil registrou sua primeira morte devido à doença, um homem de 62 anos também do estado de São Paulo<sup>11</sup>. No mesmo dia, o Ministério da Saúde registrou 291 casos confirmados, o estado do Rio de Janeiro decretou situação de emergência, definindo medidas temporárias para prevenir o contágio do novo coronavírus.

A transmissão comunitária ou sustentada — isto é, quando da ocorrência de casos sem vinculação ao inicial, não sendo mais possível declarar a origem da infecção — foi declarada em todo território nacional em 20 de março de 2020, com 904 casos confirmados no país. Em um mês, após a primeira morte confirmada, já se totalizavam, ao todo, 2.171 óbitos e 34.221 casos no país, em 17 de abril de 2020.

Em março do ano passado, o então Ministro da Saúde, Luiz Henrique Mandetta, se posicionou de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) ao adotar o isolamento social, mas encontrou resistência do Governo Federal que defendeu o isolamento somente para o grupo de risco, chamado de isolamento vertical.

A marca de 10 mil mortes foi superada em 9 de maio de 2020. Naquela data foram totalizadas 10.627, mesmo dia em que foram registrados 730 óbitos em 24 horas. Em 16 de maio de 2020, 15.633 pessoas haviam falecido em decorrência do novo coronavírus. Ao todo, 233.142 pessoas foram diagnosticadas com a doença.

Rapidamente, o Brasil atingiu a marca de um milhão de casos confirmados do novo coronavírus, sendo registrados 1.032.913, de acordo com os dados dos consórcios dos veículos de imprensa junto às secretarias de Saúde dos estados que também apuraram ao todo 49.090

---

<sup>10</sup> «Brasil confirma primeiro caso da doença». Ministério da Saúde. 26 de fevereiro de 2020. Consultado em 30 de março de 2021.

<sup>11</sup> «Notificação de casos de doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19)». Ministério da Saúde. 17 de março de 2020. Consultado em 30 de março de 2021.

óbitos. O Ministério da Saúde informou, em 30 de junho de 2020, que, até aquele momento, mais da metade das mortes pelo novo coronavírus tinham ocorrido naquele mês, sendo 30.280 do total de 59.594 desde o início da pandemia. Ao todo eram 1.402.041 casos.

Em 16 de julho de 2020, o Brasil registrou como mais de dois milhões o total de pessoas contaminadas, com 2.014.738 diagnósticos da doença desde o início da pandemia. Naquela mesma data, o país contava com o total de 76.822 mortes.

O dia 8 de agosto de 2020 passa a ser marcante quando o Brasil atinge 3 milhões de pessoas infectadas pelo novo coronavírus, contabilizando ao todo 3.013.369 o total de diagnósticos da doença. No mesmo dia, o país atingiu a marca de 100.543 óbitos decorrentes da COVID-19.

A segunda onda de contágio no país foi decretada por especialistas em 30 de novembro de 2020. Quinze dias depois, o Brasil já havia ultrapassado a marca de 180 mil mortes. O Governo Federal finalmente havia apresentado plano de vacinação, que seria dividido em quatro etapas, de acordo com os grupos prioritários:

Primeira fase: grupo prioritário formado por profissionais da saúde, idosos com mais de 75 anos, ou com mais de 60 anos que vivem em instituições de longa permanência, e a população indígena;

Segunda fase: idosos com idade entre 60 e 74 anos;

Terceira fase: indivíduos com risco de doença grave, que estão relacionados a casos mais graves de COVID-19.

Quarta fase: os professores, profissionais da área de salvamento e força de segurança, funcionários do sistema prisional e população privada de liberdade.

O Brasil atingiu a marca de 200 mil mortes em 7 de janeiro de 2021, mesmo dia em que foi batido o até então recorde lamentável de 1.841 mortes em 24 horas. Nesse período, o país passou por um dos momentos mais duros enfrentados durante a pandemia: a falta de oxigênio para pacientes na cidade de Manaus se tornou crítica.

Os próximos dias ficaram marcados com a aprovação da Anvisa para uso emergencial da vacina CoronaVac e da Vacina da AstraZeneca/Oxford.

Em paralelo à chegada e à aplicação das doses das vacinas, os números da pandemia cresciam, tendo o país registrado em 10 de maio de 2021, em um único dia, 2.349 vidas perdidas por causa do novo coronavírus, o maior número até então.

No pior momento da pandemia no país, com mais de duas mil mortes sendo anunciadas diariamente, é escolhido como novo ministro da saúde o médico Marcelo Queiroga, em 15 de março de 2021.

Os próximos dias, entretanto, são marcados pelos novos recordes de mortes diárias no país, levando a Fiocruz a decretar o maior colapso hospitalar da sua história. Em 16 de março de 2021, foram registradas 2.798 mortes em 24 horas. No dia 23 de março de 2021, foram registradas 3.251 mortes em 24 horas, primeira vez que o país ultrapassou a marca de três mil óbitos diários. No Brasil, o número total de novos casos diagnosticados foi de 82.493. O país contabiliza até agora um total de 298.976 óbitos e 12.130.019 pessoas diagnosticadas com COVID-19.

No dia seguinte, em 24 de março de 2021, o Brasil atingiu o índice de mais de 300.000 mortes desde o começo da pandemia no país. Os casos confirmados de COVID-19 somavam 12.183.338.

Em 26 de março de 2021 o Brasil bate novo recorde negativo, sendo até então o pior dia da pandemia. O país registrou 3,6 mil mortes em 24 horas.

Em 30 de março de 2021, o Brasil bate novamente sua pior marca em relação ao número de mortes por COVID-19: nesta data foram registradas 3.780 mortes por causa do novo coronavírus. No dia seguinte, novo recorde: 3.869 mortes por COVID-19.

Em 5 de abril de 2021, o Brasil atinge o número de 13.023.189 casos e 333.153 mortes por COVID-19 desde o começo da pandemia.

Novo recorde de mortes de diárias acontecem em 6 de abril de 2021, com 4.195 mortes registradas, com o total de 336.947 óbitos. Novo recorde em 8 de abril de 2021 com 4.249 brasileiros mortos pela COVID-19 em 24 horas. Até a finalização desta pesquisa, o Brasil já registra mais de 13.279.857 casos e 345.025 mortes por COVID-19.

A crise atingiu proporções catastróficas no país, além do acontecido em Manaus. O retrospecto do vírus no país é marcado pela carência de recursos assistenciais, hospitais lotados, cemitérios abarrotados e sepultamentos em covas coletivas.

A pandemia do novo coronavírus no Brasil publicizou uma série de problemas sociais que já existiam no país. A recusa dos atores responsáveis em enfrentar a pandemia seguindo as recomendações das autoridades mundiais de saúde e a falta de recursos para o tratamento da doença no país tornaram mais evidente o quanto a maior parte da população vive em condições precárias de habitação e saneamento, sem acesso à água e inevitavelmente em situação de aglomeração.

Tal cenário não deixou de afetar a economia do país, além de estar deixando marcas profundas nas políticas sociais e altas taxas de desemprego. É nesse momento que surge mais um ponto a ser abarcado na pesquisa em questão: identificar quais medidas foram adotadas pelo Governo Brasileiro a fim de amparar e dar suporte ao trabalhador em paralelo a uma crise sanitária e de saúde.

#### 2.4.1.2 Impactos do Novo Coronavírus no Brasil

A pandemia da COVID-19 é uns maiores desafios sanitários em escalas globais. A nível nacional, portanto, não poderia ser diferente, especialmente após a *Emenda Constitucional 95*, que impôs um radical teto de gastos públicos, bem como as políticas econômicas implantadas pelo atual governo, houve um crescente e intenso estrangulamento dos investimentos em saúde e pesquisa no Brasil<sup>12</sup>.

Desde o início da pandemia, foi proposto pelas autoridades brasileiras, um tipo de isolamento sem qualquer respaldo na literatura médica denominado “isolamento vertical”.

A esdrúxula ideia se deu em razão da alta velocidade com que se deu a expansão da infecção, da falta de monitoramento e vigilância de casos e contatos, e da ausência de um sistema de testagem amplo que identificasse precocemente os infectados<sup>13</sup> associado ao receio de que um *lockdown* total pudesse prejudicar a economia.

Apesar dos resultados negativos desse tipo de isolamento, considerando breves experiências semi-semelhantes de outros países, o Governo Federal resistiu à experiência externa e firmou-se na defesa de estratégia ineficaz. Coube então aos Estados e Municípios implementarem a política de isolamento social horizontal da população a fim de tentar achatar a curva de contaminação.

Porém, o resultado final não foi satisfatório, à medida em que o país passou a ser acometido por altas taxas de desemprego e cortes profundos nas políticas sociais.

Efetivamente, não houve plano do Governo Federal para reorientar a economia de forma a estimular os setores de serviços, o que também poderia ter sido um fator para a geração de empregos num momento de desaceleração drástica da atividade econômica. Foram tímidas também as ações de suporte social que permitiriam adesão à estratégia de confinamento.

---

<sup>12</sup> Disponível em <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>

<sup>13</sup> Disponível em: <http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1036/a-pandemia-de-covid-19-no-brasil-cronica-de-uma-crise-sanitaria-anunciada>. Acesso em 30 de abril de 2021.

Uma parcela enorme da população não tem fonte regular de rendimentos que lhes permita ficar em casa, como foi feita em todos os países que controlaram a epidemia. Assim, seria preciso agir no sentido de minar as carências econômicas da população.

Em relação aos direitos do trabalho, também se demonstrou pouca segurança para se cuidar do tema. Em setembro de 2020, o Ministério da Saúde editou a Portaria nº 2.309 a qual incluía a COVID-19 na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho, tendo cancelado os efeitos da norma no dia seguinte.

Contudo, coube ao Ministério da Economia a divulgação de Nota Técnica – SEI nº 56.376/2020/ME<sup>14</sup> que reconhecesse a COVID-19 como doença ocupacional quando resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele diretamente se relacionar.

Um projeto do Poder Executivo propunha originalmente que trabalhadores informais, microempreendedores e desempregados recebessem três parcelas de R\$ 200 mensais; o Congresso modificou o projeto, que foi renegociado entre as lideranças políticas para o novo valor de R\$ 600 por parcela.

O período da primeira leva do auxílio emergencial em 2020 foi considerado curto e por analistas, especialistas e pela sociedade civil. Uma nova rodada começou a ser paga em abril deste ano após aprovação pelo Congresso da PEC Emergencial. As novas regras do benefício determinam uma variação de acordo com o perfil da família: o valor médio é de R\$ 250,00, podendo um homem sozinho receber R\$ 175,00 e uma mãe solo, R\$ 375,00. Incentivos e desonerações a setores específicos da economia também foram adotados, bem como a redução de obstáculos para registro e importação de produtos relacionados a diagnóstico e tratamento da Covid-19.

Quanto às normas trabalhistas, a legislação brasileira, então, passou a prever uma série de medidas que podem ser adotadas para reduzir impactos negativos causados em novos *lockdowns*, para reduzir os impactos negativos nas finanças e manter postos de trabalho<sup>15</sup>, de forma a evitar o comprometimento das atividades das empresas.

Cabe destacar quais foram as principais medidas trabalhistas adotadas para conter os impactos da COVID-19 nas relações jurídicas entre empresa e empregado no país.

---

<sup>14</sup> Assunto: COVID-19. Nexa com o trabalho à luz da legislação Previdenciária. Medida Provisória nº. 927, de 2020. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei\\_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf](https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei_me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf). Acesso em 21 de abril de 2021.

<sup>15</sup> <https://www.migalhas.com.br/depeso/341707/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda>

#### 2.4.1.2.1 *Medida Provisória nº 927/2020*

A primeira norma trabalhista a ser implementada na crise da COVID-19 foi a medida provisória 927 (MP 927), de março de 2020. Nos seus termos, empregador e empregado poderiam celebrar acordo individual e escrito a fim de garantir a permanência do vínculo.

Além disso, poderiam ser adotadas medidas como o teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados, banco de horas, dentre outras.

A caducidade da norma significou uma perda relevante para as partes tendo todos os seus termos revogados por falta de aprovação do Congresso.

#### 2.4.1.2.2 *Medida Provisória nº 936/2020*

O Governo Federal instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, por meio da Medida Provisória nº 936, que visava a oferecer medidas no âmbito trabalhista para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente da pandemia do novo coronavírus.

O programa permitia o pagamento do Benefício de Preservação do Emprego e da Renda (BEM) a ser pago nas hipóteses de suspensão dos contratos de trabalho condicionada à redução proporcional de salários e jornadas, sem a necessidade de acordo com os sindicatos, cujo valor era calculado nos moldes do seguro-desemprego<sup>16</sup>.

Além disso, o programa previa a estabilidade no emprego dos trabalhadores inscritos em qualquer modalidade — suspensão de contrato ou redução de salário e jornada —, pelo prazo em dobro de sua permanência. O programa também foi revogado.

### 2.4.2 **Reflexos nas Relações de Trabalho**

Dentre as medidas de minimização imediata dos impactos do lockdown nas relações trabalhista no país pós-início da pandemia do novo coronavírus, destacam-se:

---

<sup>16</sup> Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/341707/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda>

#### 2.4.2.1 Férias coletivas ou individuais

Inicialmente, deve-se observar que as férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados ou apenas a alguns setores ou filiais, devendo haver comunicação prévia ao Ministério da Economia, na forma do artigo 139, § 2º da CLT.

Detalhando mais profundamente o funcionamento legal do benefício das férias coletivas, em que pese a concessão de férias coletivas, deverá ser comunicada ao sindicato, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e aos próprios empregados, e se sobrepõe a eventuais pedidos anteriores de férias individuais ou pagamento de abonos em virtude da força maior decorrente da crise<sup>17</sup>. Além disso, deverá o empregador comunicá-la com o pagamento antecipado previsto em lei (art. 145, CLT).

Caso haja desrespeito ao prazo de 30 dias entre a comunicação e a concessão das férias, violando a regra contida no artigo 135 da CLT, ocorrerá infração administrativa, passível de multa. Contudo, entende-se majoritariamente que a concessão das férias deverá ser sustentada, desde que acompanhada do pagamento antecipado e do terço constitucional, devendo-se visar a proteção da coletividade.

Portanto, as férias tendem a ser consideradas válidas, com a flexibilização da regra do prazo de comunicação com antecedência mínima de 30 dias.

#### 2.4.2.2 Licença remunerada

A Lei 13.979/19 prevê medidas de afastamento, quarentena e restrição de circulação. Em seu artigo 3º, § 3º, está previsto abono dos dias de falta do empregado em virtude das medidas preventivas, para o controle de epidemia. Isto quer dizer que ficará interrompido o contrato de trabalho dos empregados atingidos pela quarentena ou pelo necessário afastamento, mesmo que não infectado, mas como medida de prevenção, recebendo o empregado, portanto, o salário, mas sem trabalhar.

O empregado perde as férias proporcionais, se a licença for superior a 30 dias, se iniciando novo período aquisitivo após o fim deste afastamento (art. 133, III, da CLT). O empregador poderá ajustar por escrito com o empregado que o período de licenciamento servirá como compensação das horas extras antes laboradas ou adotar a regra do artigo 61 da CLT.

---

<sup>17</sup> <https://www.migalhas.com.br/depeso/341707/programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda>

Como a situação epidemiológica se enquadra na categoria de força maior (art. 501 da CLT), o artigo 61, § 3º da CLT pode ser adotado, ou seja, o empregado interromperia a prestação de serviços, recebendo os salários do período e quando retornar, o patrão poderá exigir, independente de ajuste escrito, até duas horas extras por dia, por um período de até 45 dias, para compensar o período de afastamento.

Para os empregados que sempre trabalharam internamente, mas cujo serviço pode ser executado à distância através da telemática ou da informática, poderá ocorrer o ajuste, sempre de forma bilateral e por escrito, de que o serviço neste período deverá ser exercido à distância (art. 75-C, § 1º da CLT). A lei exige a bilateralidade e ajuste expresso, mas é possível interpretação extensiva do artigo 61, § 3º da CLT para adotar o entendimento de que, por se tratar de medida emergencial e decorrente de força maior, a determinação unilateral do patrão para converter, apenas durante esse período, o trabalho presencial em telepresencial, é válida.

#### 2.4.2.3 Banco de Horas

Durante o estado de calamidade pública, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

#### 2.4.2.4 Norma Coletiva – Suspensão do Contrato ou Redução do Salário:

É possível o acordo coletivo ou a convenção coletiva prever a suspensão contratual (art. 611-A da CLT) ou a redução do salário do empregado durante o período de afastamento decorrente das medidas de contenção da epidemia, com base no artigo 7º, VI da CF c/c artigo 611-A da CLT.

Como opção para mitigar os efeitos de eventual suspensão do contrato de trabalho há a celebração de acordo de banco de horas para que haja a compensação futura do que não for trabalhado, por exemplo, de três horas extras por dia pelo período necessário para a completa recuperação do trabalho ou de comunicação das férias coletivas com antecedência de até dois dias antes de sua concessão, alterando a regra do artigo 135 da CLT.

O ajuste pode ser feito diretamente entre empregador e empregados, caso o período de apuração e compensação não seja superior a seis meses, ou com o sindicato representante da categoria dos trabalhadores, que, neste caso, pode ter validade de até um ano.

#### 2.4.2.5 Suspensão do Contrato por Mútuo Consentimento

Como regra geral, tem-se que as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho estão taxativamente previstas em lei e que não cabe o ajuste entre as partes para suspensão do contrato de trabalho, salvo quando requerido e em benefício do empregado. Isto se explica pelo princípio da proteção ao trabalhador que proíbe alterações in pejus e da proteção ao salário, ambos consagrados no artigo 468 da CLT e artigo 7º, VI da CF. Além disso, a regra contida no artigo 3º da Lei 13.979/20 é clara quanto ao direito à falta justa do trabalhador no período de isolamento, devendo ser interpretada como interrupção do contrato de trabalho.

É possível também que ocorra a suspensão do contrato de trabalho pelo período de dois a cinco meses para a participação em cursos de formação profissional oferecidos pelo empregador e por meio de Ensino à Distância (EAD), como dispõe art. 476-A da CLT.

O prazo limite de cinco meses poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e anuência formal do empregado, mas, neste caso, o empregador deve arcar com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional.

Entretanto, diante de casos extremos e de situação emergencial, como um evento de força maior, a interpretação das regras trabalhistas deve ser flexibilizada e harmonizada com o princípio da função social da empresa (art. 170 da Constituição), para priorizar a sua proteção e garantia de sobrevivência, evitando, como consequência, centenas de demissões e fechamento de empresas.

#### 2.4.2.6 Trabalhador Infectado

O empregado infectado pelo vírus vai se submeter às mesmas regras dos demais doentes, isto é, o empregador paga os primeiros quinze dias e a previdência paga o benefício previdenciário (auxílio-doença), em caso de preenchimento dos requisitos. Este afastamento não se confunde com aquele destinado à prevenção, isto é, a quarentena ou afastamento para

evitar contato com outros trabalhadores, como medida de contenção. Este caso é de interrupção enquanto aquele é de licença médica (interrupção pelos primeiros 15 dias e suspensão por período posterior).

Poderá ser considerado acidente de trabalho atípico o caso de um empregado que foi infectado no trabalho, pois se enquadra como doença ocupacional (artigos 19 e 20 da Lei 8.213/91), salvo se comprovada a hipótese contida na alínea d, do parágrafo 1º do artigo 20 da Lei da Previdência.

Se o infectado for um trabalhador autônomo que preste serviços à empresa, ou estagiário, o afastamento também será necessário e mera comunicação basta para esse efeito. Se, todavia, for um trabalhador terceirizado, o tomador deverá impedir o trabalho imediatamente e comunicar a empresa prestadora de serviço empregadora para tomar as medidas cabíveis. Cabe lembrar que o terceirizado é subordinado à empresa prestadora e não ao tomador, mas é de responsabilidade do tomador os cuidados com o meio ambiente de trabalho, na forma do artigo 5º-A, § 3º da Lei 6.019/74. Por isso, as ordens para cumprimento das medidas de segurança, de higiene, utilização do EPI devem partir do tomador, não excluindo a possibilidade de o patrão também o fazer.

O trabalhador doméstico se submete às mesmas regras do empregado comum, salvo quanto ao benefício previdenciário, quando devido, já que é pago desde o primeiro dia, não se lhe aplicando a regra do pagamento pelo patrão dos primeiros 15 dias, na forma do artigo 72, I do Decreto 3.042/99.

#### 2.4.2.7 Trabalhador Suspeito

Caso o patrão ou o próprio empregado suspeite que foi contaminado, o isolamento é a medida necessária a ser tomada para evitar o contágio a outros empregados, terceiros e clientes, com as devidas precauções médicas antecedentes, como atestado médico recomendando o afastamento. Se o trabalhador for um autônomo, estagiário ou eventual, a mesma recomendação deverá ser tomada. Entretanto, caso seja um terceirizado, o tomador deverá comunicar o empregador (empresa prestadora de serviços) das medidas que tomará para proteção do meio ambiente, podendo, excepcionalmente, determinar regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, como acima explicado.

As empresas de tendência, isto é, aquelas em que o trabalhador precisa manter sua saúde intacta, pois trabalham com outros doentes ou com risco de contaminação coletiva ou em

massa, podem obrigar todos os seus empregados e terceirizados a se submeterem ao exame preventivo do vírus, a seu custo, já que neste caso a finalidade é coletiva e de saúde pública.

#### 2.4.2.8 Meio Ambiente de Trabalho v. Poder Disciplinar do Empregador

As empresas devem tentar conter a pandemia do coronavírus, praticando atos que evitem o contágio e a expansão do vírus.

Por isso, medidas como o isolamento, quarentena, exames obrigatórios em determinados casos, obrigatoriedade de uso de luvas e máscaras em casos específicos estão de acordo com a Lei 13.979/20, sempre respeitando o princípio da razoabilidade e da preponderância do coletivo sobre o individual e da saúde coletiva sobre o lucro.

Por sua vez, o empregado deve se submeter ao exame oferecido e custeado pelo patrão para comprovar que não está contaminado e poder trabalhar, pois o princípio da proteção à saúde pública, neste caso, prevalece sobre o princípio da privacidade.

Da mesma forma, o empregado que se recusar a utilizar EPI adequado, como luvas, máscara ou uso de álcool gel, ou que se recusar ao isolamento recomendado ou determinado coletivamente, poderá ser punido com advertência, suspensão ou, inclusive, demissão por justa causa.

Lado outro, o empregador que não adote as medidas preventivas e de contenção pode estar praticando ato ilícito que enseje a rescisão indireta daqueles empregados que se sentirem diretamente prejudicados. É claro que a punição máxima depende do caso concreto e da probabilidade real de contágio e disseminação.

O empregador não poderá impedir o empregado do exercício de atividades particulares, como comparecimento a locais públicos ou viagens internacionais, mas deve reagendar viagens nacionais ou internacionais a trabalho não urgentes, assim como feiras, congressos, palestras e todo e qualquer ato que coloque em risco seus trabalhadores. Ressalte-se que o empregador que obriga o empregado a viajar em período de pandemia tem responsabilidade objetiva sobre eventual contágio pelo contato com outras pessoas em decorrência deste deslocamento a trabalho (doença ocupacional – artigo 118 da Lei 8.213/91), salvo no caso do artigo 20, § 1º, d, da Lei da Previdência.

A responsabilidade subjetiva do patrão pode ser afastada pela utilização de medidas de precaução, como higiene constante do local de trabalho, máscaras, luvas, álcool gel etc. Por

isso, todas estas práticas devem ser documentadas para evitar futura alegação de responsabilidade patronal pelo contágio.

É bom lembrar que não é apenas o ambiente de trabalho que coloca em risco a saúde do trabalhador pela possibilidade de contágio, mas também a utilização do transporte público para ir e voltar do trabalho. Por isso, o isolamento é necessário mesmo no caso de a empresa possuir poucos empregados. É claro que para as atividades essenciais ou aquelas cuja interrupção acarrete prejuízo irreparável outras medidas podem ser tomadas de forma a manter contínua a atividade empresarial, como escalas de trabalho, home office (mesmo que não se enquadre em teletrabalho), utilização obrigatória de álcool gel na entrada, nas salas e setores, além de máscaras e luvas, despesas que correrão sempre por conta do empregador.

#### 2.4.2.9 Extinção do Contrato de Trabalho:

No caso de a atividade econômica não resistir aos graves impactos da paralisação imposta pelo Governo ou pelas consequências do isolamento, como alternativa extrema e radical, o empregador poderá romper o contrato de trabalho dos empregados, sem justa causa, pagamento as respectivas verbas da rescisão, salvo aviso prévio e a indenização do FGTS cai para 20%, na forma dos artigos 486 e 501 da CLT.

Deste modo, concluímos o Capítulo introito do trabalho, ponderando sobre a atual pandemia do coronavírus num contexto pós Reforma Trabalhista implementadora de novas contratações de trabalho.

A seguir, no capítulo 3, é descrita a metodologia empregada nesta pesquisa.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O conhecimento científico é criado em um contexto específico, dentro da comunidade científica, no qual pode ser definido de acordo a sua estrutura e aplicação perante a sociedade. “São quatro os contextos estruturais do conhecimento: o doméstico, da produção, da cidadania e da mundialidade.” (SANTOS, 2000, p.173). O contexto doméstico tem cunho familiar, pois envolve os mútuos direitos e deveres existentes na relação entre membros de uma família; o contexto da produção envolve relações de trabalho, tanto as relações entre empresas, quanto entre empresa e empregados, ou todos que fazem parte da relação do processo de trabalho; o contexto da cidadania que está atrelado a relação pública dos cidadãos com o Estado; e por último, o contexto da mundialidade, este tem relação mais ampla, entre sociedade e Estados nacionais, abrangendo a nível mundial.

Diante das definições de cada contexto estrutural do conhecimento mencionado anteriormente e tendo em vista que, este estudo está vinculado à manutenção da relação do trabalho em um atual cenário de pandemia, fica evidente que o conhecimento aqui constituído está vinculado ao contexto da produção. A dita manutenção da relação do trabalho, diz respeito a como estas relações podem ser construídas ou reconstruídas para chegar ao produto: constituição do trabalho em um cenário de crise sanitária.

Nesse capítulo, portanto, são tratadas as técnicas recorrentes para a operacionalização do método de construção e execução da presente pesquisa. Com relação às escolhas metodológicas, foram utilizadas as seguintes categorias: inicialmente, é tratada a classificação quanto ao objetivo da pesquisa, em seguida quanto à sua natureza e, por fim, as tratativas no que se referem às técnicas utilizadas para os instrumentos de coleta de dados e posteriormente, suas análises.

#### 3.1 OBJETIVO DA PESQUISA

Esta pesquisa pode ser classificada como descritiva, já que descreve as características do fenômeno estudado (GIL, 2008). Também é classificada como exploratória, por estar estrategicamente formada com base no levantamento realizado em material já elaborado, constituído principalmente de livros, legislação pátria, documentos, revistas especializadas, artigos científicos, dissertações, teses e bases eletrônicas de dados.

Segundo Selltiz (1965), os estudos exploratórios são aqueles que buscam descobrir ideias e intuições, na tentativa de adquirir maior familiaridade com o fenômeno pesquisado.

Da mesma forma, Gil (2008) considera que a pesquisa exploratória é a que desenvolve, esclarece e modifica conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Segundo o autor, estes tipos de pesquisas são os que apresentam menor rigidez no planejamento, pois são planejadas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

A grande vantagem do estudo exploratório aplicada à pesquisa que se pretende apresentar é a facilitação para se construir uma análise sólida a respeito das principais consequências da promulgação da Lei 13.467 de 2017 e seus impactos frente à crise sanitária instalada no país em decorrência da pandemia do Coronavírus. A metodologia mostra que o estudo exploratório é importante do sentido de estabelecer base de pesquisa para continuidade de estudos posteriores:

O estudo exploratório apresenta-se como um primeiro passo no campo científico, a fim de possibilitar a realização de outros tipos de pesquisa acerca do mesmo tema, como a pesquisa descritiva e a explicativa (RAUPP; BEUREN, 2003, p. 81).

A pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão, identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem. Entretanto, a finalidade que mais se encaixa nesse tipo de pesquisa é estabelecer prioridades para investigações posteriores (MALHOTRA, 2001; SELLTIZ et al., 1965).

Pretende-se, portanto, contribuir para uma maior imersão do tema nas diretrizes que orientam os estudos das relações de trabalho num cenário de crise pandêmica, analisando para isso, a contribuição da Reforma Trabalhista aplicada no país em 2017, antes da pandemia, e seus lucros e acertos nos dias de hoje.

Não se trata da elaboração de hipóteses a serem testadas, mas de uma insaciável busca de maiores informações sobre o tema a que se dispõe falar.

O pesquisador começa com uma ideia ou hipótese e faz a investigação com o objetivo de expandir seu conhecimento em torno de determinado problema, desta forma o pesquisador aprofunda seu estudo nos limites de uma realidade específica (SELLTIZ et al., 1967; TRIVIÑOS, 1987).

O objetivo principal dessa pesquisa é, portanto, o aprimoramento de ideias e a descoberta de intuições capazes de causar conscientização acerca dos problemas apresentados de modo a perpetuá-los em futuras discussões e análises.

### 3.2 NATUREZA DA PESQUISA

Sendo a Administração o ramo das Ciências Sociais, a abordagem metodológica é mais sujeita a recorrer à pesquisa qualitativa, eis que propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações (GIL, 1999).

Busca-se trabalhar, preferencialmente, com a compreensão das motivações, percepções, valores e interpretações das pessoas, além de procurar extrair novos conhecimentos (LAVILLE & DIONNE, 1999, p. 43). Nesse sentido, a credibilidade da pesquisa está atrelada à apresentação de dados anteriores, e é sobre esse aspecto que se baseiam as análises sobre o tema proposto.

Diante da pesquisa qualitativa, busca-se capturar a existência do fenômeno desemprego no Brasil, pautando sua análise nos fatores decorrentes da Reforma Trabalhista de 2017 através dos dados colhidos, bem como a imbricação desses com o surgimento da pandemia do Coronavírus e os efeitos que se estenderam desde então na sociedade.

### 3.3 OS INSTRUMENTOS DA PESQUISA: TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Esta pesquisa contou com a utilização dos instrumentos documental e bibliográfico.

A pesquisa documental valoriza-se de materiais que não receberam, ainda, um tratamento analítico, podendo ser reelaboradas de acordo com os objetos da pesquisa (GIL, 1999).

Assim, a pesquisa se desenvolveu com base no estudo das normas jurídicas que regem a matéria, considerando as alterações produzidas pela Lei 13.467/17 e como elas se estendem para um cenário de pandemia que invariavelmente atingem as relações de trabalho.

Diante disso, a presente pesquisa dedica-se ao estudo exploratório acerca do tema utilizando como estratégia a pesquisa documental para dar espaço à construção do conhecimento científico.

A pesquisa documental recorre a fontes originais, diversificadas e dispersas, que ainda não receberam tratamento analítico por nenhum

autor e é uma das técnicas “decisivas” para a pesquisa em ciências sociais e humanas (FONSECA, 2002; HELDER, 2006; GIBBS, 2009; FLICK, 2009).

E também,

A pesquisa documental tem o objetivo de constituir um “corpus” satisfatório, esgotar todas as pistas capazes de lhe fornecer informações pertinentes ao estudo (CELLARD, 2008; GIBBS, 2009; FLICK, 2009).

Em continuidade, Gil (1999) também destaca que a pesquisa documental é muito semelhante em seus aspectos à pesquisa bibliográfica. Portanto, recorrer-se-á, também, à pesquisa bibliográfica como técnica de coleta de dados para a presente pesquisa.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 183), a pesquisa bibliográfica,

[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...].

Segundo Vergara (2000), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído, principalmente, de livros, artigos científicos, dados geográficos sendo importante para o levantamento de informações básicas sobre os aspectos direta e indiretamente ligados à nossa temática.

A sua principal vantagem é permitir a cobertura ampla do fenômeno em análise, o que se torna de suma importância quando o objeto da pesquisa está em amplo espaçamento, ultrapassando diferentes limites, incluindo dados (regionais, nacionais, locais) e que principalmente contempla o ano de 2020, primeiro ano da pandemia do Coronavírus no Brasil.

Em suma, a presente pesquisa busca respostas à temática proposta, qual seja, as consequências da Reforma Trabalhista para um cenário empregatício decorrente de uma pandemia, utilizando como instrumento a legislação pátria, artigos científicos, reportagens jornalísticas e livros acerca do tema, a fim de proporcionar meios eficazes de análise do proposto no estudo. Estes instrumentos foram importantes tanto para a coleta dos dados como para a sua interpretação e análise, garantindo uma visão ampla sobre o que se está investigando.

Após apresentação da metodologia utilizada na pesquisa, passar-se-á, a seguir, para o Capítulo 4, onde serão apresentados e analisados os resultados obtidos com os estudos e coleta das informações.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS E DE RESULTADOS**

O primeiro instrumento aplicado na presente pesquisa foi a compilação de dados e informações. Primeiramente, foi preciso levantar dados acerca do mercado de trabalho pré-pandemia, englobando números de desempregados e empregados no país, identificando esses sujeitos em diferentes níveis, desde antes da promulgação da Lei nº 13.467 de 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista até o momento da atual pandemia, identificando as taxas de encerramentos das empresas no país e o novo cenário das contratações trabalhistas.

Como recurso, utilizou-se tabelas e gráficos coletados durante a pesquisa que apresentam a síntese da descrição dos resultados. Os dados foram descritos para facilitar a compreensão dos resultados obtidos. Dessa forma, é possível entender os ditames que conduzirão o mercado de trabalho pós pandemia do Coronavírus, analisando quais são as principais imposições para esse novo cenário, previamente balizado pelas novas necessidades humanas.

Para obter as informações que foram úteis ao resultado da pesquisa, dividiu-se a coleta de dados em:

### **1 O mercado de trabalho pré pandemia**

#### **1.1 O desemprego antes da pandemia no Brasil**

1.1.1 Taxa de Desemprego por Região no Brasil – período: 4º trimestre de 2018 a 4º trimestre de 2020.

1.1.2 Taxa de Desemprego por Gênero no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020.

1.1.3 Taxa de Desemprego por raça no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 a 4º trimestre de 2020.

### **2 Os Impactos da Covid-19 sobre o mercado de trabalho**

2.1 Taxa de encerramento das empresas e setores mais atingidos – período: início de 2020 até 15 de junho de 2020.

### **3 O novo cenário das contratações trabalhistas**

3.1 Taxa de Empregados em teletrabalho – período: maio a novembro de 2020.

3.2 Taxa de Trabalho Terceirizado – período: março de 2021

### 3.3 Taxa de Trabalho Intermitente – período: janeiro/2020 a fevereiro/2021

Ao final, tem-se os aparatos necessários e suficientes para avaliar quais são os resultados atinentes ao impacto da pandemia da COVID-19 sobre o mercado de trabalho e os novos modelos de contratação que se impõe e tornam-se cada vez mais frequentes.

## 4.1 O MERCADO DE TRABALHO PRÉ-PANDEMIA

Em geral, o mercado de trabalho define as formas de trabalho existentes na sociedade, seja manual ou intelectual, e que possam ser remuneradas. Esse fenômeno busca explicar a relação entre trabalhadores e organizações, incluindo ofertas de trabalho do setor público, privado, pessoas físicas, jurídicas, empresas de economia mista, entre outras modalidades empregatícias<sup>18</sup>.

A importância do mercado de trabalho é explicada para fundamentar o crescimento dos setores em geral responsáveis por abastecer e movimentar a economia de um país. Nesse sentido, o mercado de trabalho também oferece subsídios financeiros para os cidadãos viverem em sociedade somado ao investimento em qualificação, bem como, firmam a existência de diferentes níveis salariais, de distribuição de renda, incrementos de produtividade e análises de taxas de emprego e desemprego.<sup>19</sup>

O desemprego, por sua vez, é um fenômeno intrinsecamente ligado à economia de um país. A sua alterabilidade é responsável por dimensionar os problemas que atingem a sociedade, a depender das taxas de desemprego levantadas, é possível, dentre outras coisas, relacionar tal fenômeno à criminalidade, à pobreza, bem como aplicar o direcionamento de recursos por parte do governo ao seguro-desemprego e demais auxílios.

As mudanças que ocorrem e que fomentam o mundo do trabalho, definem novas práticas de produtos e de adaptação ao mercado, com impactos diretos sobre as relações de trabalho e direcionam para novas percepções de empregabilidade, de precarização do trabalho e de desemprego.

No final do ano de 2019, o mundo passou a ter que lidar com a existência do novo Coronavírus na sociedade, o que também acarretou profunda mudança nas relações de trabalho.

---

<sup>18</sup> CARVALHO, Larissa. Mercado de Trabalho: Significado, Tendências, Profissões e Dicas. Disponível em: <https://www.bompracredito.com.br/blog/mercado-de-trabalho/>. Acesso em 20 de abril de 2021.

<sup>19</sup> OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmira Carolina. Mercado de Trabalho: múltiplos (des)entendimentos. Revista de Administração Pública vol. 45. nº 5. Rio de Janeiro. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122011000500012](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000500012).

Com o Brasil não foi diferente, a pandemia alterou por completo a realidade da sociedade como um todo, e para tanto é preciso conhecer os impactos diretos sobre as taxas de (des)empregabilidade e empregabilidade atinentes no país, assim, apresenta-se um levantamento temporal que percorrerá o cenário do mercado de trabalho brasileiro antes mesmo da inicialização da pandemia da COVID-19, identificando os sujeitos que correspondem aos números das estatísticas levantadas sobre o desemprego e os novos modelos de contratação de modo a permitir analisar as mudanças do mercado de trabalho.

Diante disso, apresenta-se uma análise de corte transversal de dados originados das Pesquisas Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) realizadas entre 2016 à 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

#### 4.1.1 O desemprego antes da pandemia do novo Coronavírus no Brasil

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)<sup>20</sup> divulgada em 15/03/2016 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>21</sup>, os indicadores de desocupação em percentuais, comprovam historicamente o aumento do desemprego desde o 4º trimestre de 2015. Neste período, o número de desempregados superou 9 milhões.

Em 2016, com a grave crise econômica acirrada pelos conflitos políticos desde a reeleição de Dilma Rousseff em 2014, seu impeachment em 2016, e os desdobramentos que resultaram em recessão, desemprego e alterações profundas na regulação pública do trabalho<sup>22</sup>, o percentual de desocupação passou para os dois dígitos, e assim seguiu nos anos posteriores, como pode ser observado na tabela 1.

---

<sup>20</sup> pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma amostra de domicílios brasileiros responsável por investigar diversas características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação, previdência social, migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, nutrição etc., entre outros temas de acordo com as necessidades de informação para o Brasil. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domic%C3%ADlios](https://pt.wikipedia.org/wiki/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domic%C3%ADlios). Acesso em 27 de abril de 2021.

<sup>21</sup> em atribuições ligadas às geociências e estatísticas sociais, demográficas e econômicas, o que inclui realizar censos e organizar as informações obtidas nesses censos, para suprir órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal, e para outras instituições e o público em geral. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_Brasileiro\\_de\\_Geografia\\_e\\_Estat%C3%ADstica](https://pt.wikipedia.org/wiki/Instituto_Brasileiro_de_Geografia_e_Estat%C3%ADstica). Acesso em 25 de abril de 2021.

<sup>22</sup> BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.100, pp.141-165. Epub Nov 11, 2020. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>.

Tabela 1 - Taxa de desocupação por trimestre, histórico (2015 - 2019).

<b>Trimestre</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>1º</b>	7,9%	10,9%	13,7%	13,1%	12,7%
<b>4º</b>	8,9%	12,0%	11,8%	11,6%	11,0%

Fonte: BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.100, pp.141-165. Epub Nov 11, 2020. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>.

No último trimestre de 2017 observa-se uma redução na taxa de desocupação, este mesmo período foi marcado pela entrada em vigor da Reforma Trabalhista (Lei 13.467), mais precisamente em 11 de novembro de 2017, no entanto, pelo curto período é precipitado afirmar que tal redução foi influenciada pela entrada em vigor da Lei.

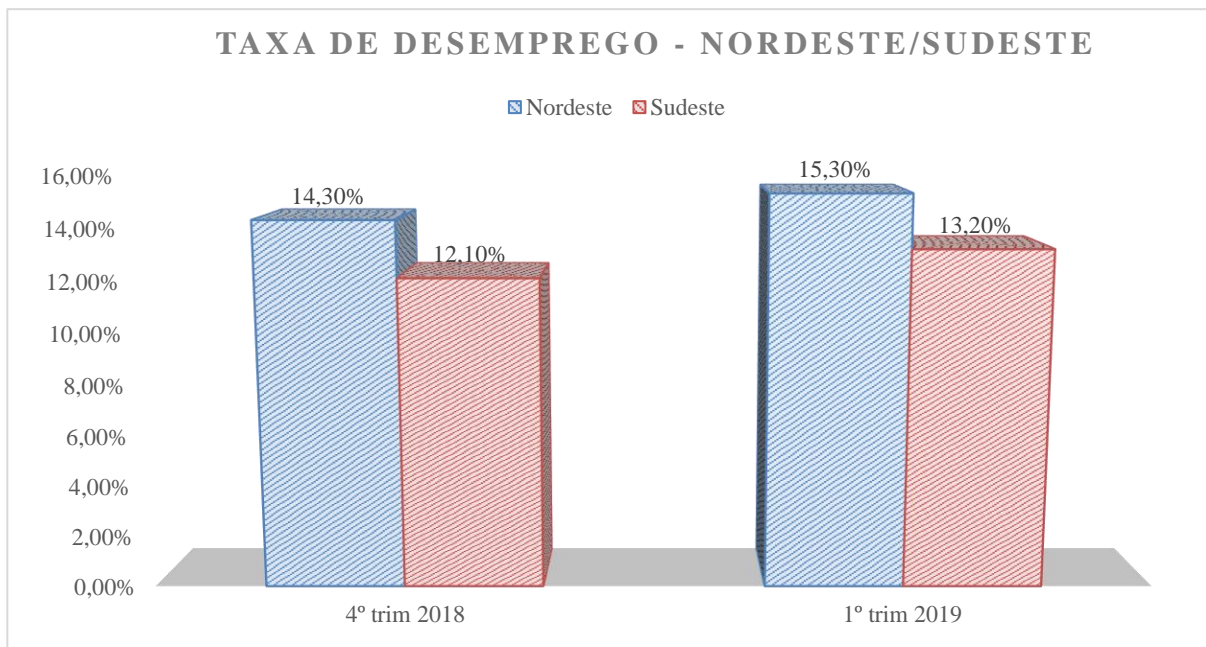
Os anos seguintes, 2018 e 2019, apresentam pequenas variações entre os trimestres, demonstrando que a incorporação da lei pouco contribuiu para alavancar a geração de empregos, como ora foi defendida. Segundo Filgueiras (2019, p.36):

O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerrado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD. (FILGUEIRAS,2019, p.36)

Assim, mesmo após aproximadamente dois anos de ter entrado em vigor, os efeitos positivos esperados da Reforma Trabalhista ainda não tinham sido percebidos, portanto, é importante verificar as regiões menos favorecidas e como o desemprego tem se apresentado mais recentemente, conforme a seguir.

#### 4.1.1 Taxa de desemprego por região no Brasil - período: 4º trimestre de 2018 à 4º trimestre de 2020.

Gráfico 1 – Taxa de Desemprego – Nordeste/Sudeste



Fonte: arquivo próprio – confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2019/05/desemprego-sobe-na-maior-parte-do-pais-nordeste-tem-mais-desalentados/>> Acesso em 27/05/2021.

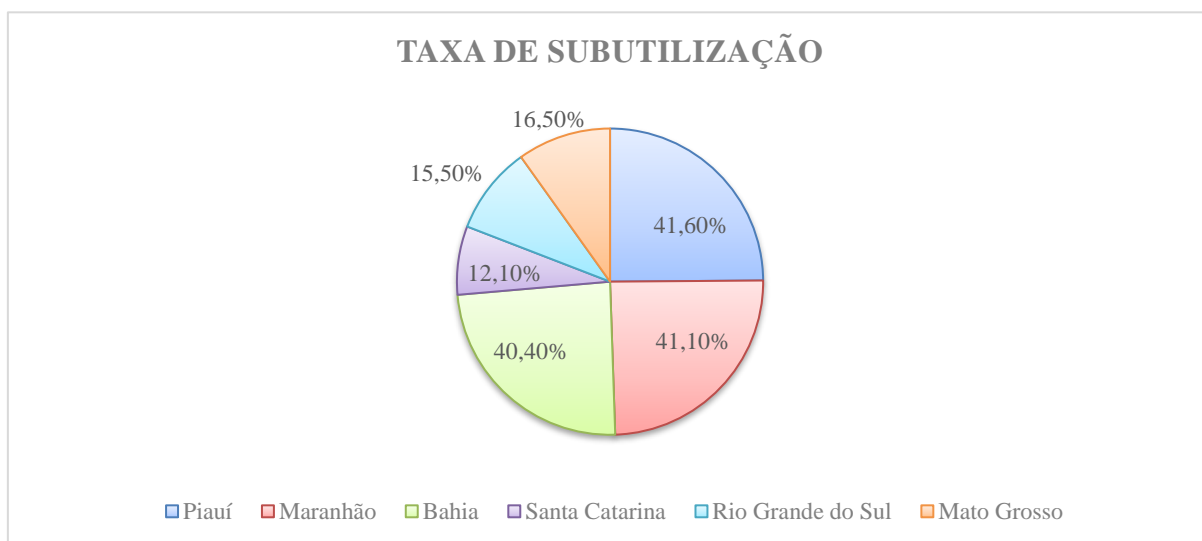
Segundo pesquisa do IBGE, no primeiro trimestre de 2019 a taxa média de desemprego chegou a 20,2% no Amapá e a 18,3% na Bahia, caindo para 7,2% em Santa Catarina e 8% no Rio Grande do Sul.

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), em comparação com o último trimestre de 2018, a taxa de desemprego subiu em todas as regiões, foi percebido aumento de 14,3% para 15,3% no Nordeste e de 12,1% para 13,2% no Sudeste, conforme ilustra o gráfico 1.

O Norte atingiu 13,1%, o Centro-Oeste 10,8% e a região Sul 8,1%. Ainda no primeiro trimestre de 2019, a taxa de subutilização bateu o recorde, atingindo 25% da média nacional. Esse percentual corresponde a 28,3 milhões de brasileiros que não trabalharam ou trabalharam menos do que gostariam.

Na distribuição da taxa de subutilização por região, Piauí atingiu a maior taxa (41,6%), em seguida Maranhão (41,1%) e Bahia (40,4%). Foram menores em Santa Catarina (12,1%), Rio Grande do Sul (15,5%) e Mato Grosso (16,5%), conforme gráfico 2 abaixo.

Gráfico 2 - Taxa de Subutilização



Fonte: arquivo próprio – confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2019/05/desemprego-sobe-na-maior-parte-do-pais-nordeste-tem-mais-desalentados/>>. Acesso em 27/05/2021.

No Brasil, os desalentados, que correspondem às pessoas impossibilitadas de procurar emprego, seja por falta de dinheiro ou por não acreditar que encontrará vaga, atingiram 4,8 milhões, desse número concentram-se mais nos estados do Nordeste: com 768 mil na Bahia e 561 mil no Maranhão. A média do país é de 4,4%, também recorde, mas sobe a 17,9% no Maranhão e a 16,5% em Alagoas, caindo para 1,2% no Rio de Janeiro e 0,9% em Santa Catarina.

O número de empregados sem carteira assinada subiu 4% na média anual, o que significa mais 446 mil pessoas em 2019, na comparação com 2018. No último trimestre de 2019 ficou estável se comparado ao mesmo período anterior, e cresceu 3,2%, se comparado aos três últimos meses de 2018, representando mais 367 mil pessoas. Na categoria de empregados com carteira de trabalho assinada, a alta ficou em 1,1% na média anual, alcançando 33,2 milhões de trabalhadores, ou seja, um crescimento de 356 mil pessoas.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), referente ao primeiro trimestre de 2020, divulgada em 15/05/2020 pelo IBGE, as maiores altas no desemprego foram no Maranhão (3,9 pontos percentuais), Alagoas (2,9 p.p) e Rio Grande do Norte (2,7 p.p). As maiores taxas de desocupação foram observadas na Bahia (18,7%), Amapá (17,2%), Alagoas e Roraima (16,5%), enquanto as menores em Santa Catarina (5,7%), Mato Grosso do Sul (7,6%) e Paraná (7,9%).

No último trimestre de 2020, a taxa de desocupação recuou para 13,9%, depois de atingir 14,6% no terceiro trimestre, o maior patamar já registrado na comparação trimestral. Conforme a Pnad Contínua, os estados que ficaram estáveis foram: Bahia e Alagoas, ambos com 20%, tiveram as maiores taxas de desocupação. Na sequência ficou o Rio de Janeiro, com 19,4%. As menores taxas foram notadas em Santa Catarina (5,3%), no Rio Grande do Sul (8,4%) e em Mato Grosso do Sul (9,3%).

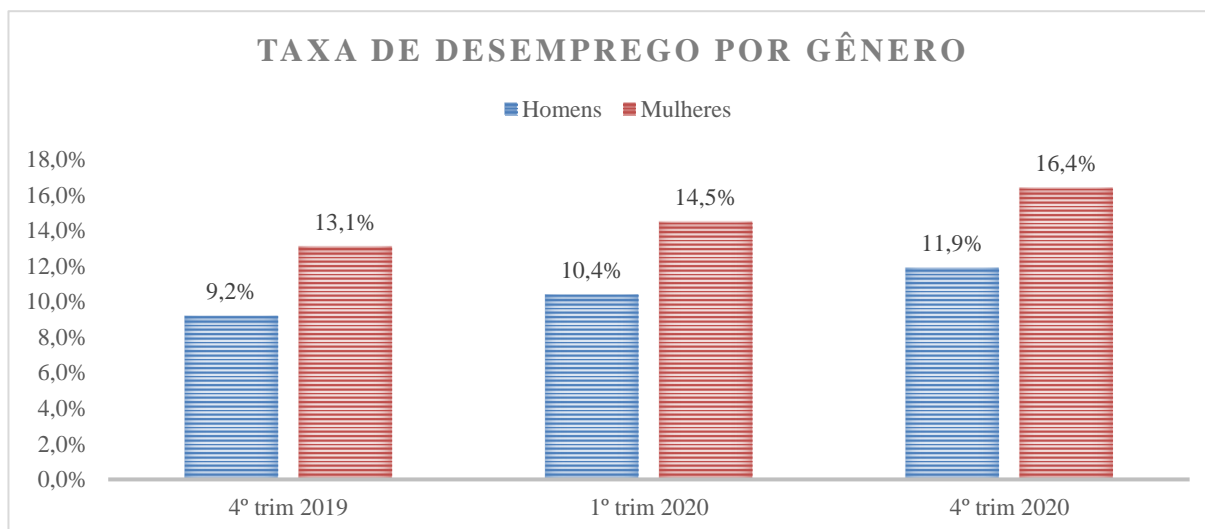
Ainda com base na Pnad Contínua, referente ao primeiro trimestre de 2020, a Bahia (33,3%), Piauí (33,3%) e Sergipe (32,2%) foram os estados que registraram as maiores taxas compostas de subutilização da força de trabalho, que é o percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial em relação à força de trabalho ampliada.

Os dados regionais revelaram que a redução de desocupação ficou concentrada em poucos estados, mais precisamente Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Mato Grosso do Sul, enquanto Bahia, Alagoas e Rio de Janeiro estão com taxas de desocupação elevadas e sem previsão de queda.

#### **4.1.2 Taxa de desemprego por gênero no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 à 4º trimestre de 2020**

A taxa de desemprego entre as mulheres foi de 13,1% no quarto trimestre do ano de 2019, significativamente superior à taxa de desocupação de 9,2% dos homens. Na média global, a taxa de desemprego foi de 11% no quarto trimestre. Já no primeiro trimestre de 2020 a taxa de desocupação foi estimada em 10,4% para os homens e 14,5% para as mulheres. No último trimestre do mesmo ano, os homens atingiram a taxa 11,9% e 16,4% mulheres, conforme gráfico 3 a seguir.

Gráfico 3 - Taxa de Desemprego por Gênero



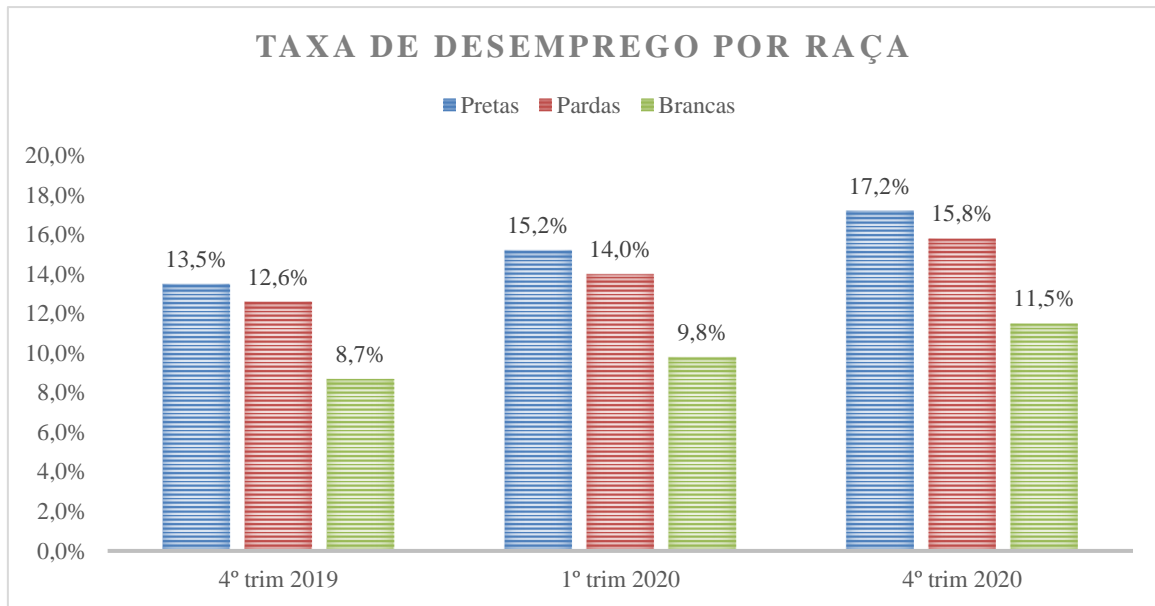
Fonte: arquivo próprio - confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/02/14/desemprego-no-4-tri-foi-de-92-para-homens-e-131-para-mulheres-diz-ibge.htm>>. Acesso em 27/05/2021.

Compreende-se, portanto, após análise dos respectivos trimestres, que as mulheres são as mais afetadas pelo desemprego no Brasil.

#### 4.1.3 Taxa de Desemprego por raça no Brasil – período: 4º trimestre de 2019 à 4º trimestre de 2020

Na mesma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), referente ao primeiro trimestre de 2020, divulgada em 15/05/2020 pelo IBGE, dentre as pessoas que se declararam pretas e pardas, o desemprego avançou, de 13,5% e 12,6% no quarto trimestre de 2019, para 15,2% e 14%, respectivamente, no primeiro trimestre do ano subsequente, enquanto os declarados brancos subiram de 8,7% para 9,8%. No último trimestre 2020 as pessoas pretas atingiram a taxa de desemprego de 17,2% e as pardas 15,8%, as taxas ficaram acima da média nacional (13,9%), ao contrário do percentual de brancos que ficou abaixo da média chegando a percentual de 11,5%, conforme mostra o gráfico 4 a seguir.

Gráfico 4 - Taxa de Desemprego por Raça



Fonte: arquivo próprio - confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27708-desemprego-aumenta-em-12-estados-no-primeiro-trimestre>>.

Compreende-se, portanto, após análise dos respectivos trimestres, que as pessoas brancas são as menos afetadas pelo desemprego no Brasil.

#### 4.2 OS IMPACTOS DA COVID-19 SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

A sociedade enfrenta uma crise sanitária jamais vista antes e, nesse momento, o cenário é de grandes incertezas em diversas áreas. Uma delas, diz respeito à recuperação do mercado de trabalho.

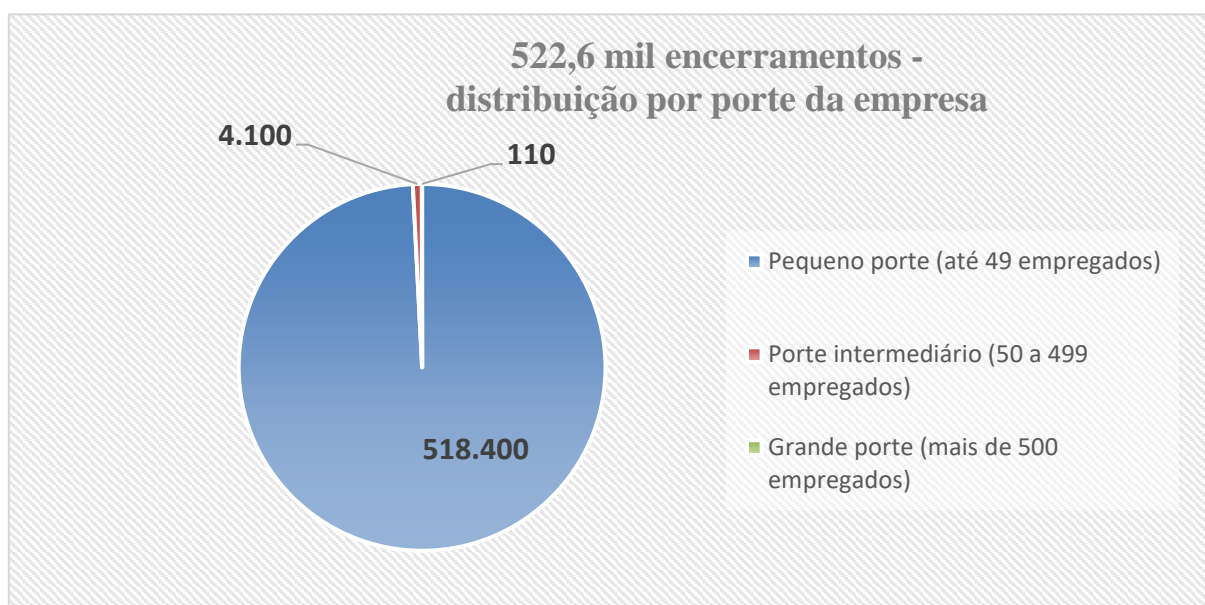
Numa crescente necessidade de adaptação, as transformações nos contratos e nas tratativas de trabalho compõem as expectativas que possam responder ao cenário recessivo que já vinha sendo registrado no país. Tais transformações atingem regimes de trabalho como o teletrabalho, os terceirizados, intermitentes e, de modo geral, o mercado poderá se tornar ainda mais concorrido, peneirando aqueles que tenham contato e habilidades com tecnologia e sistemas de informação de modo a se compatibilizar às necessidades do país. Por certo, essas mudanças tendem a permanecer no futuro pós crise em paralelo ao avanço tecnológico inevitável na sociedade e no mercado.

O tópico a seguir identifica quais os principais impactos identificados no mercado de trabalho pós crise da COVID19, evidenciando seus aspectos na vida do trabalhador e para as empresas e governos, bem como os novos desafios que se firmam e as expectativas geradas.

#### 4.2.1 Taxa de encerramento de empresas e setores mais atingidos

Segundo Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas, divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no início de 2020 até o 15º dia de junho de 2020, 1,3 milhão de empresas fecharam as portas temporariamente ou por definitivo. Desses encerramentos, 522,6 mil foram em decorrência da pandemia do Coronavírus, conforme ilustra o gráfico 5 a seguir.

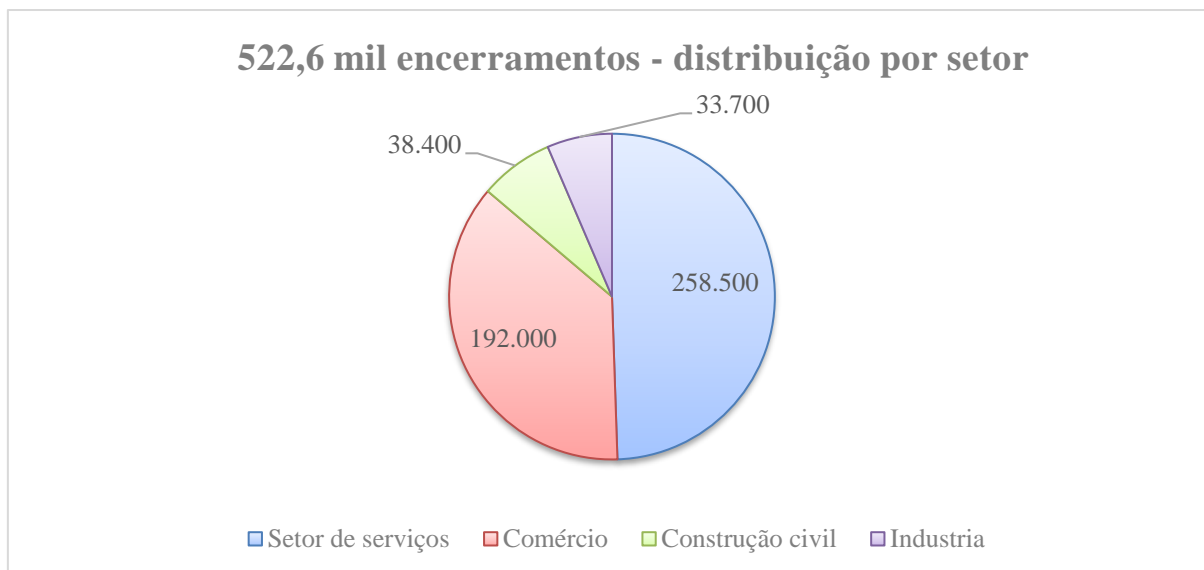
Gráfico 5 - Taxa de Encerramento por Porte da Empresa



Fonte: arquivo próprio – confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/16/ibge-covid-empresas.htm>

Os 522,6 mil encerramentos em decorrência da pandemia, teve intensidade distinta de acordo aos seus segmentos/área/setor, conforme distribuição no gráfico 6 abaixo.

Gráfico 6 - Taxa de Encerramento por Setor da Empresa



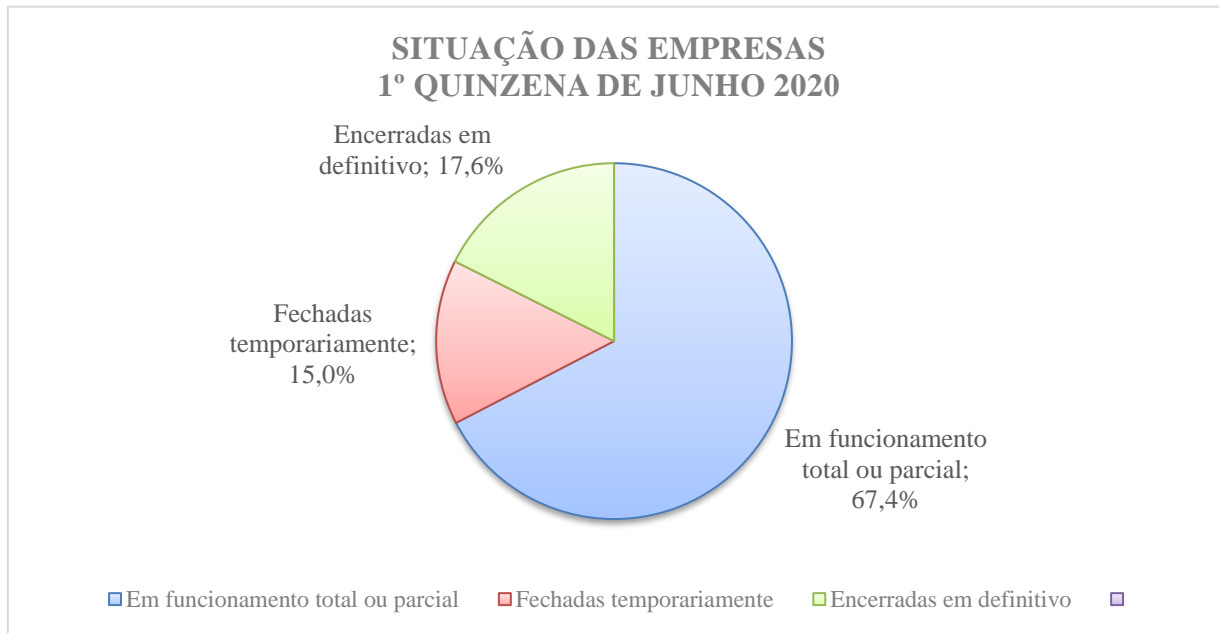
Fonte: arquivo próprio – confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/16/ibge-covid-empresas.htm>>. Acesso em 27/05/2021.

De acordo com os dados da Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas, divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), os segmentos que demandam a presença física, tanto do trabalhador como do usuário, geralmente são do setor de serviço, por isso foram os mais afetados pela pandemia, como por exemplo, restaurantes/bares e hotelaria, afirma o coordenador da pesquisa Alessandro Pinheiro.<sup>23</sup>

Na primeira quinzena de junho 2020, segundo IBGE, o Brasil tinha 4 milhões de empresas, sendo 2,7 milhões em funcionamento total ou parcial, 610,3 mil fechadas temporariamente e 716,4 mil encerradas em definitivo, conforme gráfico 7.

<sup>23</sup> Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/16/ibge-covid-empresas.htm>>. Acesso em: 30 abr. 2021

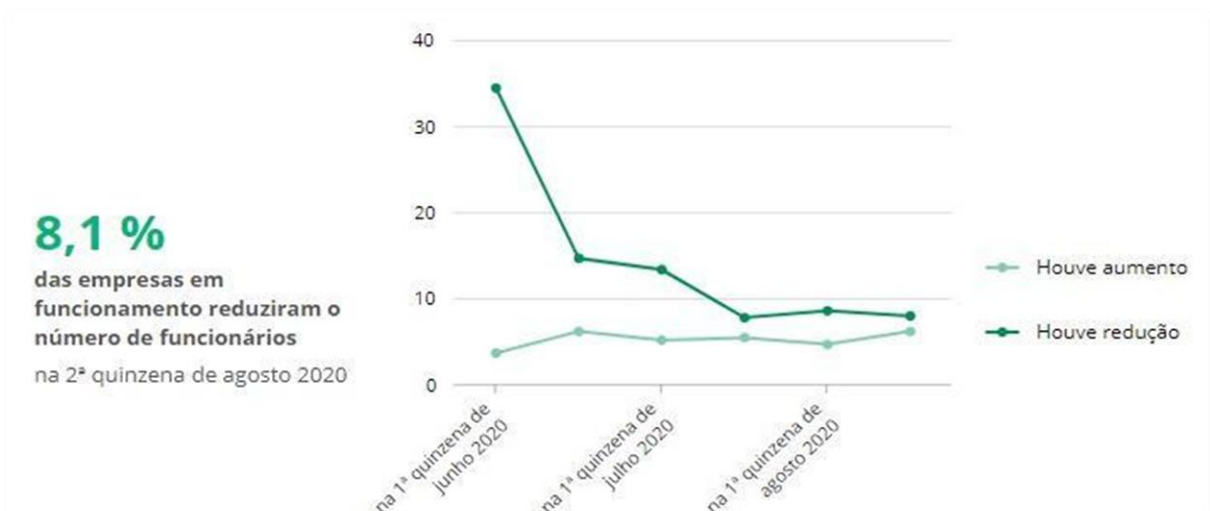
Gráfico 7 - Situação das Empresas na 1º Quinzena de Junho de 2020



Fonte: arquivo próprio – confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/16/ibge-covid-empresas.htm>>. Acesso em 27/05/2021.

Ao saltar para a 2º quinzena de agosto de 2020, a pesquisa Pulso Empresa iniciada em 15 de junho de 2020 e divulgada pelo IBGE, aponta que 8,1% das empresas que permaneceram em funcionamento tiveram redução no número de funcionários, conforme gráfico 8 a seguir.

Gráfico 8 - Empresas em Funcionamento/Redução de Funcionários



Fonte: Pesquisa Pulso Empresa/IBGE – Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>>. Acesso em 27/05/2021.

Os dados apresentados até então, indicam a correta previsão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) acerca dos setores mais afetados devido à crise do novo coronavírus no Brasil, os quais foram apontados como sendo o comércio varejista, serviços de acomodação e alimentos e manufatura. Dentre todos, o setor mais afetado foi o de hospedagem e alimentação, onde o emprego diminuiu em mais de 20%, em média, seguido pelos setores do varejo e da indústria<sup>24</sup>.

#### 4.3 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS DO NOVO CENÁRIO DAS CONTRATAÇÕES TRABALHISTAS

O encerramento das atividades de empresas foi uma consequência lógica do fato de existir menos pessoas e dinheiro circulando pelas cidades, bem como, os afastamentos em decorrência da contaminação e a demissão dos funcionários. A partir disso, outra consequência introduzida no mercado de trabalho brasileiro devido à pandemia do COVID-19 é o aumento da informalização do mercado de trabalho.

Segundo Rodrigues, Moscon, Queiroz e Silva (2020), o Brasil perdeu 1 milhão de empregos formais entre março e abril de 2020, houve aumento de 39% dos pedidos de seguro-desemprego em relação a março de 2019 e mais de 7 milhões de trabalhadores brasileiros tiveram redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho até maio de 2020.

Nesse cenário de crescimento de atividades desenvolvidas por pessoas sem registro na carteira de trabalho - a exemplo de trabalhadores autônomos e microempreendedores individuais - ou sem CNPJ - como entregadores de aplicativos de comida, fazendo-se necessário avaliar os impactos dos novos modelos de contratação resultantes da implementação da Lei 13.467/2017, dentre os quais dão-se enfoque ao modelo de teletrabalho, ao modelo de terceirizados e ao modelo de trabalho intermitente, todos regulamentados e previstos em lei que são efeitos à precarização das relações trabalhistas.

---

<sup>24</sup> ILO Monitor: COVID-19 and the world of work.

#### 4.3.1 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Teletrabalho

Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Covid-19 elaborada pelo IBGE<sup>25</sup>, no mês de novembro de 2020 foi observado 7,3 milhões de pessoas em trabalho remoto/teletrabalho no Brasil, essa estimativa comprova a redução de aproximadamente 260 mil pessoas, comparado ao mês de outubro de 2020, sendo o terceiro mês consecutivo de redução. Entretanto, o trabalho remoto contribuiu para 17,4% da massa de rendimentos gerados em novembro de 2020. Estes dados indicam a existência de um pico de contratações em teletrabalho no mês de outubro de 2020, e consequente redução no mês de novembro de 2020, quando o índice do número de casos da COVID-19 foi estabilizando.

A pesquisa também revelou no período de maio à novembro de 2020 um aumento do número de pessoas ocupadas no país, enquanto julho de 2020 atingiu o contingente mais baixo, comparados os meses entre maio e novembro de 2020, cerca de 81,5 milhões de pessoas ocupadas, o mês de novembro atingiu aproximadamente 84,7 milhões de pessoas. Além disso, foi identificado uma nova redução do número de pessoas afastadas devido ao distanciamento social, que em novembro de 2020 ficou em 2,1 milhões de pessoas, 280 mil a menos que no mês de outubro de 2020. Dessa maneira, conforme pode ser observado na tabela 2, apesar do total de pessoas ocupadas e não afastadas subir para 80,2 milhões, o percentual de pessoas ocupadas e não afastadas trabalhando de forma remota caiu para 9,1% em novembro.

Tabela 2 - Pessoas ocupadas no país em 2020 (em milhões de pessoas e em %)

Grupos	Número de pessoas em maio	Número de pessoas em junho	Número de pessoas em julho	Número de pessoas em agosto	Número de pessoas em setembro	Número de pessoas em outubro	Número de pessoas em novembro	Percentual em novembro
Pessoas ocupadas	84,404	83,449	81,484	82,141	82,934	84,134	84,661	
Pessoas ocupadas não afastadas	65,441	68,693	71,746	75,454	77,564	79,447	80,229	94,8
Pessoas ocupadas exercendo atividade de maneira remota	8,709	8,694	8,403	8,376	8,073	7,596	7,330	9,1
Pessoas afastadas	18,964	14,756	9,737	6,687	5,370	4,687	4,432	5,2
Pessoas afastadas devido ao distanciamento social	15,725	11,814	6,784	4,145	3,003	2,341	2,087	47,1
Pessoas afastadas por outras razões	3,238	2,942	2,953	2,542	2,368	2,346	2,345	52,9

Fonte: PNAD Covid-19. Elaboração: Grupo de conjuntura da Dimac/Ipea. Informações obtidas em: <[https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf)>. Acesso em: 24/04/2021

25

Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf)>. Acesso em 27/05/2021.

Portanto, os dados mostram que o contingente em teletrabalho reduziu gradativamente, mesmo após uma possível recuperação do número de ocupados não afastados. Apesar do percentual de teletrabalho ter diminuído, este possui importante impacto no resultado da massa dos rendimentos gerados pela população.

Ao dividir a massa total de rendimentos pela atividade econômica em que foi gerada, excluindo a massa de rendimentos gerada por trabalhadores em trabalho remoto, tem-se que 30,0% da massa de rendimentos total foi gerada por trabalhadores no setor de serviços, 16,4% por trabalhadores ocupados no setor público, 14,7% por trabalhadores na indústria, conforme gráfico 9 a seguir.

Gráfico 9 - Massa de Rendimentos das Pessoas por Setor de Atividade e em Teletrabalho



Fonte: arquivo próprio - confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <[https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/porta1/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf)>. Acesso em: 24/04/2021.

Importante ressaltar que no gráfico 9 a massa de rendimentos gerada em trabalho remoto em cada setor econômico foi extraída para compor a massa de rendimentos de trabalho remoto específica, assim, percebe-se que as pessoas em trabalho remoto possuem contribuição para massa de rendimentos bem aproximada com as contribuições das pessoas que trabalham na indústria ou no setor público.

Além disso, a pesquisa PNAD Covid-19 identificou que ao longo da pandemia os vínculos trabalhistas das pessoas exercendo suas atividades remotas tinham predominância absoluta para o setor formal, 84,4% das pessoas em trabalho remoto em novembro não faziam parte do setor formal.

Quanto ao retrato da distribuição por gênero do trabalho remoto é possível notar conforme tabela 3, que em todos os meses da elaboração da pesquisa PNAD Covid-19, há uma predominância de mulheres no teletrabalho, enquanto o percentual de homens foi reduzindo gradualmente no decorrer dos meses, atingindo sua menor taxa (42,2%) no mês de novembro de 2020, último mês da pesquisa. Ocorre que as mulheres no teletrabalho se sobrecarregam por dividirem seu tempo de trabalho com o trabalho doméstico, principalmente àquelas que tem filhos.

Tabela 3 - Distribuição das Pessoas no Teletrabalho por Gênero (em %)

<b>Sexo/mês</b>	<b>Maio</b>	<b>Junho</b>	<b>Julho</b>	<b>Agosto</b>	<b>Setembro</b>	<b>Outubro</b>	<b>Novembro</b>
<b>MULHER</b>	53,6	55,5	55,7	56,8	57,0	56,9	57,8
<b>HOMEM</b>	46,4	44,5	44,3	43,2	43,0	43,1	42,2

Fonte: PNAD Covid-19 - arquivo próprio - confeccionado de acordo com as informações obtidas em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_notas\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_notas_teletrabalho_ii.pdf)>. Acesso em: 24/04/2021.

Com relação ao retrato da distribuição por raça/cor do trabalho remoto durante a pandemia, os trabalhadores em home office conforme a cor/raça, assim como na distribuição por gênero, foi percebido uma elevada estabilidade no percentual, com o predomínio de pessoas brancas. Conforme estimativas com base nos dados da PNAD Covid-19 em novembro, 65,3% das pessoas em trabalho remoto classificavam-se como brancas.

Sobre questões polêmicas relativas à implementação do teletrabalho, a primeira delas diz respeito ao pagamento de vale-alimentação, vale-refeição e vale-transporte. O parecer nº 310/2020 prevê o desconto do pagamento do vale-transporte argumentando que não existe efetivo deslocamento desse tipo de trabalhador.

Assim também destaca o artigo 62, inciso III, da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017), ao declarar que empregados em regime de teletrabalho estão excluído das regras relacionadas ao controle de jornada e pagamento de horas extras.

Contudo, o tema ainda gera polêmica, e em outubro de 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) editou nota técnica nº 17/2020<sup>26</sup> a fim de proteger a saúde e demais direitos dos teletrabalhadores, recomendando às empresas a observância da jornada contratual, bem como a adoção de mecanismos de controle da jornada nesse regime.

#### 4.3.2 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Terceirização

A terceirização é apontada como uma alternativa estratégica para melhorar os resultados nesse cenário de instabilidade, devido a capacidade de adequação dos modelos de trabalho impostos pelas restrições da pandemia do Covid-19, com foco em flexibilização e especialização.

De acordo com o parecer nº 106/2020<sup>27</sup>, foi permitido aos órgãos da Administração Pública solicitar a substituição do trabalhador terceirizado pertencente ao grupo de risco (pessoas acima de 60 anos, portadores de doenças cardiovasculares ou respiratórias, diabéticos, portadores de doença neurológica ou renal, bem como pessoas que tenham comorbidades tais quais imunodepressão, obesidade, asma e puérperas) sem custo para isso.

Assim, percebe-se que esses trabalhadores se encontram em evidente desvantagem, sendo plenamente prejudicados aos serem retirados do mercado de trabalho em razão da sua condição de saúde ao invés de serem protegidos e adaptados.

Dados de março 2021, da Page Interim, unidade de negócios da PageGroup - especializada em recrutamento, seleção e administração de profissionais terceirizados e temporários, aponta um crescimento de 47% na contratação de terceiros, em comparação ao mesmo mês do ano de 2020, início da pandemia.<sup>28</sup>

Grande parte dos trabalhadores que permaneceram trabalhando nas chamadas atividades essenciais são terceirizados e atuam na área da saúde, produção ou varejo, ocupando funções como: enfermeiros, médicos, técnicos de enfermagem, serviços de limpeza, recepção e segurança.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Disponível em: < [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM\\_p7WLnzE0aaHw9q4Uc](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf?fbclid=IwAR0qIu5h61T9U4VH-7IxcDmDfNEbXcUATURtUYamM_p7WLnzE0aaHw9q4Uc)>.

<sup>27</sup> Disponível em: <<https://www.gov.br/compras/pt-br/assuntos/combate-ao-covid-19/midias/parecer-1.pdf>>

<sup>28</sup> Disponível em: <<https://outline.com/vhmwSn>>.

<sup>29</sup> Disponível em: <https://www.dmtmdebate.com.br/entre-os-que-permaneceram-trabalhando-em-atividades-consideradas-essenciais-na-pandemia-uma-grande-parte-e-de-terceirizados-entrevista-com-graca-druck/>.

Os dados anteriores a pandemia indicavam um potencial crescimento da terceirização, principalmente após a promulgação da reforma trabalhista de 2017, mas poucas informações foram encontradas a respeito do trabalho terceirizado associado a pandemia, o que impossibilita o aprofundamento do tema, tendo em vista a falta de divulgação de dados oficiais.

#### 4.3.3 Dados e Resultados Pertinentes ao Modelo de Trabalho Intermitente

O trabalho na modalidade intermitente foi uma alternativa tanto para trabalhadores como empregadores no cenário da atual crise sanitária pandêmica, marcada por incertezas e flutuações de demandas no mercado de trabalho. De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) 2020, o total de admissões em todas as modalidades no período entre janeiro e novembro de 2020 foi de 13.840.653 contra 13.613.628 demissões, resultando num saldo positivo de 227.025 empregos.

Entretanto, as contratações específicas na modalidade intermitente no mesmo período fecharam em 162.857 admissões contra 98.530 demissões, acumulando saldo positivo de 64.327 empregados intermitentes, aproximadamente 28,3% do saldo total. Ainda de acordo com dados do CAGED, somente no mês de abril de 2020 o saldo foi negativo para esta modalidade, atingindo 3 mil demissões a mais das admissões.

Segundo Fidencio (2020), sócio da startup SYMEE Contrato Intermitente, “Esse resultado foi o reflexo da paralisação total em quase todas as atividades na segunda quinzena de março de 2020 e que se estendeu em abril de 2020. Mas com a abertura parcial, o saldo de contratações voltou a ficar positivo e não parou de crescer atingindo o seu pico em novembro”.<sup>30</sup>

Dentre os setores que mais contrataram no regime intermitente, estão: serviço, indústria, construção e comércio. Conforme ilustra a tabela 4 abaixo.

Tabela 4 - Criação de vagas intermitentes por setores (jan/20 a fev/21)

<b>Período</b>	<b>Serviço</b>	<b>Indústria</b>	<b>Construção</b>	<b>Comércio</b>	<b>Agro</b>	<b>Total</b>
<b>Totais</b>	<u>47.140</u>	<u>15.321</u>	<u>14.086</u>	<u>3.101</u>	<u>1.323</u>	<u>80.971</u>
<b>Jan/20</b>	2.204	1.111	1.535	-1.089	41	3.802
<b>Fev/20</b>	4.529	838	910	65	161	6.503
<b>Mar/20</b>	4.070	903	609	132	61	5.775
<b>Abr/20</b>	-2.315	-32	-713	-108	38	-3.130

<sup>30</sup> Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/mercado/contrato-intermitente-freia-desemprego>> Acesso em: 25 de abr. de 2021.

<b>Mai/20</b>	1.187	592	63	390	3	2.235
<b>Junh/20</b>	2.262	655	1.034	1.212	49	5.212
<b>Julh/20</b>	3.777	1.519	1.401	470	78	7.245
<b>Ago/20</b>	4.190	1.836	1.680	482	174	8.362
<b>Set/20</b>	4.392	1.141	1.277	-461	23	6.372
<b>Out/20</b>	5.818	1.657	1.877	990	367	10.709
<b>Nov/20</b>	4.210	1.799	1.239	3.663	62	10.973
<b>Dez/20</b>	4.072	1.245	752	2.780	-28	8.821
<b>Jan/21</b>	2.600	971	1.144	-1.914	108	2.909
<b>Fev/21</b>	6.144	1.086	1.278	-3.511	186	5.183

Fonte: CAGED/Ministerio da Economia - Elaboração: Arte G1 - Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/23/pandemia-leva-industria-a-ampliar-contratacao-de-intermitentes.ghtml>>. Acesso em 27/05/2021.

Os dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI) mostram que 15% das 523 empresas entrevistadas contrataram trabalhadores intermitentes em 2019 e 2020 e 85% delas pretendem contratar intermitentes em 2021 e 2022. Em 2020, 45% das empresas com intermitentes ampliaram o número de contratos e 44% o mantiveram. Das empresas que firmaram contrato intermitente nos dois anos, 60% afirmaram ter empregado entre 1 e 10 trabalhadores na modalidade, enquanto para 29% foram mais de 20 contratos formalizados e em 11% foram entre 11 e 20 vínculos intermitentes.<sup>31</sup>

Entretanto, é importante lembrar que conforme dados apresentados no início acerca do desemprego, revelou que alguns setores foram bastante afetados, como por exemplo, o de serviço, o mais impactado pelas consequências da pandemia. Por tanto, o setor de serviço apesar de ser o que mais contrata trabalhadores intermitentes, foi também o que mais dispensou ou teve período maior de suspensão das atividades em decorrência da pandemia do Coronavírus.

No Brasil, a facilidade de dispensa dos empregados intermitentes em comparação aos trabalhadores comuns também conduziu à maior perda de seus postos de trabalho. Contudo, dados evidenciam que sua contratação, em época de flexibilização da atividade econômica, também pode aumentar.<sup>32</sup>

Deste modo, entende-se que apesar de maior facilidade para encerramentos dos contratos intermitentes, a contratação do trabalhador nesta modalidade no cenário da pandemia é mais adaptável aos ajustes que ocorrem e ajuda a reduzir o número de suspensões de contratos ou redução de jornada do trabalhador.

<sup>31</sup> Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/23/pandemia-leva-industria-a-ampliar-contratacao-de-intermitentes.ghtml>>. Acesso em 27/05/2021.

<sup>32</sup> Disponível em: < file:///C:/Users/palom/Downloads/89-Texto%20do%20artigo-109-1-10-20201203.pdf>. Acesso em 27/05/2021.

Não apenas as consequências da pandemia do novo coronavírus deve ser tratado nos aspectos sobre o tema. É preciso considerar também seus desdobramentos em outros aspectos. Assim, de acordo com dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, a pandemia está no pódio do ranking dos principais motivos de afastamento dos profissionais no trabalho, sendo concedidos cerca de 37.046 auxílio-doença decorrentes da infecção gripal.<sup>33</sup>

Sobre os dados apresentados fica evidente a urgência na flexibilização das normas trabalhistas diante da existência da pandemia da COVID-19. Prepondera, contudo, a necessidade de flexibilizar tais direitos, considerando acordos que sejam favoráveis tanto ao empregado quanto ao empregador, como mecanismo de preservação de direitos fundamentais – assim como é o direito ao trabalho e o direito à saúde, bem como garantir a continuidade da atividade empresarial no país.

---

<sup>33</sup> Disponível em: < <https://noticias.r7.com/economia/economize/covid-19-ja-e-a-terceira-maior-caoa-de-afastamento-no-trabalho-13032021>>.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da pesquisa e dos dados apresentados conclui-se que as contratações trabalhistas decorrentes da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, puderam minimizar os impactos da pandemia do Coronavírus, principalmente, quanto às informalidades existentes no mercado de trabalho. No cenário de pandemia muitas atividades tiveram que ser paralisadas, algumas permanentemente e outras não. Com isso, muitos trabalhadores perderam seus empregos ou tiveram que ser readaptados. Houve aumento de trabalhadores informais em paralelo a crescente adoção de alternativas de contrato de trabalho.

Os modelos de contratações, que antes não eram regulamentados, como o teletrabalho, a terceirização da atividade fim e o trabalho intermitente, passaram a ser o amparo para muitos trabalhadores, ao trazer flexibilizações que atendem aos ajustes necessários diante das oscilações do mercado de trabalho durante a pandemia.

Dentre os dados colhidos, conclui-se que o trabalho intermitente foi o que mais cresceu comparado aos demais contratos de trabalho, pois possibilita maior flexibilização tanto para o empregador no sentido da sua lucratividade quanto ao trabalhador que tem a possibilidade de não precisar se ater a um único contrato de trabalho, bem como, garante às partes maior mobilidade quanto ao enfrentamento de eventuais questões de saúde decorrentes da pandemia.

As concepções históricas e científicas acerca dos temas tratados no presente trabalho foram fundamentais para o escopo do estudo apresentado. Primeiramente, foi apresentado, no capítulo de fundamentação teórica, as principais temáticas atinentes ao objeto da pesquisa. Foi necessário compreender os contextos históricos e sociais e implementação do Direito Trabalhista no mundo em geral e principalmente no Brasil, para que, então, pudesse ser feito recorte necessário à apresentação e análise de dados e dos seus resultados.

Após os resultados apresentados, infere-se que a manutenção do trabalho perfaz o caminho de mudanças e alterabilidade que surgem na sociedade. Os dados resultantes do estudo mostram que os contratos trabalhistas existentes no cenário de pandemia possuem raízes imediatamente postas em consequência da Lei. 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, norma jurídica criada para regulamentar e acompanhar os sistemas de contratação até então existentes, mas que são impostas adaptações ao decorrer do tempo.

Ademais, conclui-se também que os reflexos dos modelos de contratações previstos com a Reforma Trabalhista foram positivos para a manutenção do mercado de trabalho no atual

cenário. Isso porque a pandemia forçou a criação de modelos que pudessem proteger o trabalhador, apesar de ao mesmo tempo ter provocado o fechamento de empresas e aumento do número de desemprego e trabalho informal.

A maior dificuldade encontrada para o desenvolvimento dessa pesquisa diz respeito à escassez de dados acerca do trabalho terceirizado relacionado à atividade fim no período da pandemia, no entanto, o histórico antes da pandemia era crescente, por esse motivo induz-se que com a chegada e permanência da pandemia esta modalidade de contratação sofreu baixa variação.

Outra dificuldade encontrada diz respeito à confusão com a qual alguns cientistas, jornalistas e pesquisadores tratam os termos home office e teletrabalho. A conclusão a que se chega é que não são sinônimos. Apesar de em muitos casos serem usados para representar o mesmo tipo de contrato de trabalho, existem diferenças entre os termos sendo a principal delas para conclusão da pesquisa o fato de que apenas o teletrabalho é atualmente regulamentado pela lei trabalhista.

Os dados colhidos nesta pesquisa podem contribuir para o aprofundamento de novos estudos acerca do tema. Além de servir de fonte esclarecedora para o empregador e empregado sobre quais alternativas existem na Reforma Trabalhista quanto ao processo de maior flexibilização numa relação de trabalho em situações emergenciais e catastróficas.

Ainda há muito o que ser analisado no que diz respeito às relações de trabalho, que é um tema por vezes complexo e espinhoso. No mais, em relação à pandemia, resta a esperança de que passe logo, que tudo volte a ser como era antes, ou menos doloroso e impactante para a sociedade. A imbricação entre ambos - contratos trabalhistas e pandemia - merece atenção, incluindo o desdobramento de novas análises e estudos, uma vez que sempre haverá necessidade de modificação e adaptação no mercado e nas relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BOLZANI, Isabela. **Novas restrições devem aumentar número de desempregos e falências.** Folha de São Paulo, São Paulo, 5 mar. 2021. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/03/novas-restricoes-devem-aumentar-numero-de-desempregados-e-falencias.shtml>>. Acesso em: 07/03/2021.

BONFIM, Mariana. **Sem jornada e salários fixos.** Uol Economia. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermittente-reforma-trabalhista/#page3>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas,** Brasília, 1 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 13.429, de 31 março de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, 31 mar. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm)>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, 3 jan. 1974. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Decreto-lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, 19 set. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm)>. Acesso em: 18/04/2021.

BRIDI, Maria Aparecida. **A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil**. *Estud. av.* [online]. 2020, vol.34, n.100, pp.141-165. Epub Nov 11, 2020. ISSN 1806-9592. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>>. Acesso em: 18/04/2021.

CARNEIRO, Thiago Lopes; FERREIRA, Mário César. **Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira**. Brasília, 2007, rpot vol. 7 nº 1. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/3271/5407>>. Acesso em: 18/04/2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014, p. 3.

ESTADÃO. **De cada 10 empresas que fecharam no país, 4 foram afetadas pela pandemia**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/07/16/ibge-covid-empresas.htm>> Acesso em: 18 Abr 2021.

GAVIOLI, E.; GALEGALE, N. V. **Hierarquia das necessidades associadas aos tipos psicológicos**. São Paulo: CEETEPS, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º ed.- São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Resultados pesquisa PNAD Covid-19 – indicadores mensais**. novembro de 2020, mercado de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

SILVA JÚNIOR, Manoel Nicolau da. **História do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo**. Conteúdo Jurídico. Brasília/DF: 18 maio 2021. Disponível

em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/45114/historia-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 18 maio 2021.

LIMA, Maria do Carmo Ferreira; JESUS, Simone Batista. **Administração do tempo: Um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade e Work life balance**. Revista de Gestão e Secretariado, vol. 2, núm. 2, julho-diciembre, 2011, pp. 121-144 Sindicato das Secretárias(os) do Estado de São Paulo São Paulo, Brasil.

MACHADO, Laura de Oliveira. **Pejotização e precarização das relações de emprego**. **Revista Atitude - Construindo Oportunidades** – Revista de Divulgação Científica da Faculdade Dom Bosco de Porto Alegre Ano VII, Volume 6, número 14, jul-dez 2013. Disponível em: [https://faculdaadedombosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866\\_atitude14.pdf#page=25](https://faculdaadedombosco.net/wp-content/uploads/2016/05/1400625866_atitude14.pdf#page=25)>. Acesso em: 15/02/2020.

MAGALHÃES, Cláudia Pereira Vaz de. **O fenômeno da pejotização no âmbito trabalhista**. Revistas das Faculdades Integradas Viana Júnior, vol. 5, nº 1, Juiz de Fora, jan/jun, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 37.

MAYO, George Elton. **Os problemas humanos da civilização industrial**. Harvard Univ, 1946.

MOCELIN, Daniel Gustavo. **Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso a teoria e realidade**. Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Coronavírus Covid-19 **Recomendações de proteção a saúde dos trabalhadores**. Guia MS, abr 2020. Disponível em: [https://www.saude.gov.br/files/banner\\_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore-COVID-19.pdf](https://www.saude.gov.br/files/banner_coronavirus/GuiaMS-Recomendacoesdeprotecaotrabalhadore-COVID-19.pdf)>. Acesso em: 28/02/2021.

NERY, Carmen. **Desemprego aumenta em 12 estados no primeiro trimestre**. Ed. Estatísticas sociais. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27708-desemprego-aumenta-em-12-estados-no-primeiro-trimestre>>. Acesso em: 18/04/2021.

RAMILLO, Daniel. **A Teoria das Relações Humanas - Caso Elton Mayo**. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-teoria-da-relacoes-humanas-caso-elton-mayo>>.

Acesso em: 01/04/2021.

REDAÇÃO RBA. **Desemprego sobe na maior parte do país. Nordeste tem mais desalentados.** Disponível em:

<<https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2019/05/desemprego-sobe-na-maior-parte-do-pais-nordeste-tem-mais-desalentados/>> Acesso em: 18 abr.2021

REDE JORNAL CONTÁBIL. Negócios: **Terceirização de funcionários tende a crescer em 2020. Entenda por quê.** Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/negocios-terceirizacao-de-funcionarios-tende-a-crescer-em-2020-entenda-por-que/>>. Acesso em: 18/04/2021.

SANTOS, Amanda. IBGE: **Brasil dobra o número de contratos intermitentes em dois anos.** Disponível em:<<https://www.contabeis.com.br/noticias/45130/ibge-brasil-dobra-o-numero-de-contratos-intermitentes-em-dois-anos/#:~:text=Em%202019%2C%20mais%20de%2085,novos%20empregos%20com%20carteira%20assinada>>. Acesso em: 18/04/2021.

SANTOS, Boaventura Sousa. **Introdução à uma ciência pós-moderna.** Rio de Janeiro, Grall, 2000. Disponível em: <<http://www.boaventuradesousasantospt/media/pdf>>. Acesso em: 18/04/2021.

SCHAWRCZ, Lilia M. e STARLING, Heloisa M. **Brasil: Uma Biografia.** São Paulo: Companhia das Letras, 2015. p. 322.

SILVA, A.; WOLF, L.; COSTA, M. C.; COSTA, S.; MAGRO, T. **Motivação no trabalho.** Portugal: Universidade do Minho, 2006.

SILVEIRA, Daniel. **Em dois anos, dobra número de contratos de trabalho intermitente no Brasil.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e>

[emprego/noticia/2020/11/12/em-dois-anos-dobra-o-numero-de-contratos-de-trabalho-intermitente-no-brasil.ghtml](#)>. Acesso em: 18/04/2021.