

FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E O IMPACTO NO TRABALHADOR URBANO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

VITORIA OLIVEIRA LOPES:
Graduanda em Direito pelo Centro
Universitário FAMETRO.

RESUMO: Este trabalho tem por objetivo relatar a normas trabalhistas e o impacto no trabalhador urbano durante a pandemia da covid-19 e suas respectivas flexibilizações, bem como explorar a temática proposta a partir de um levantamento literário ocorrido dos últimos 5 anos (2018-2022). A metodologia ocorreu através de um estudo de caráter transversal, com delineamento descritivo, de caráter narrativo e reflexivo, realizado a partir de uma junta documental e literária através da extração de obras bibliográficas de Leis/Decretos e periódicos específicos da esfera de direito. Os resultados demonstram que pela lei trabalhista, a suspensão ou redução de jornada e de salário não são permitidas, porém pelo estado de calamidade foi criado MP 1045/2021 que autoriza e tem o objetivo da manutenção do emprego e para os trabalhadores que tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido, têm direito a estabilidade no emprego, essa estabilidade corresponde pelo mesmo período que o trabalhador tiver o contrato suspenso ou o salário reduzido a não ser que sejam demitidos por justa causa.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Flexibilização das normas trabalhistas. Pandemia. Direitos fundamentais do Trabalhador. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT: This work aims to report on labor standards and the impact on urban workers during the covid-19 pandemic and their respective flexibilities, as well as exploring the proposed theme based on a literary survey that took place in the last 5 years (2018-2022). The methodology took place through a cross-sectional study, with a descriptive design, of a narrative and reflective nature, carried out from a documentary and literary gathering through the extraction of bibliographical works of Laws/Decrees and specific periodicals of the sphere of law. The results show that by labor law, the suspension or reduction of working hours and wages are not allowed, but due to the state of calamity, MP 1045/2021 was created, which authorizes and aims to maintain employment and for workers who had the contract suspended or reduced salary, are entitled to stability in employment, this stability corresponds to the same period that the worker has the contract suspended or salary reduced, unless they are dismissed for just cause.

KEYWORDS: Labor Law. Flexibilization of labor standards. Pandemic. Fundamental Worker Rights. Desktop.

1 INTRODUÇÃO

Agora há evidências claras de que os impactos econômicos devastadores da pandemia do COVID-19 foram distribuídos de forma desigual entre os trabalhadores em muitos países desenvolvidos. No entanto, no mundo em desenvolvimento, sabe-se muito menos sobre o que aconteceu com diferentes tipos de trabalhadores nos países em desenvolvimento.

Assim, este trabalho visa explorar a crise que afetou diferentes tipos de trabalhadores e suas diferenças substanciais perante as normas trabalhistas. Com base em dados de pesquisas por telefone de cerca de 40 países em desenvolvimento em cinco regiões, as taxas de paralisação do trabalho, por exemplo, variaram entre 28% e 37% entre abril e junho de 2020, dependendo do tipo de trabalhador.

Isso complementa a análise anterior, em que quantificamos os principais efeitos adversos da pandemia nos meios de subsistência dos trabalhadores nesses 40 países em desenvolvimento, tanto no início

quanto à medida que a crise evoluiu. Olhando para grupos de trabalhadores, dados presentes nesta pesquisa mostram que trabalhadores do sexo feminino, jovens, menos educados e urbanos tinham maior probabilidade de parar de trabalhar durante os estágios iniciais da crise. Destes, a divisão de gênero foi a maior, pois as mulheres tiveram 8 pontos percentuais a mais de chance do que os homens de parar de trabalhar na fase inicial da crise.

Os trabalhadores jovens, por sua vez, também foram mais atingidos pela paralisação do trabalho do que os trabalhadores adultos mais velhos. A diferença aqui é de 4 pontos percentuais. Da mesma forma, há uma diferença de 4 pontos percentuais entre trabalhadores com baixa e alta escolaridade. Enquanto a crise atingiu mais os trabalhadores urbanos do que os rurais, em termos de paralisações, a diferença foi menor.

Aqui, os trabalhadores urbanos tiveram 3 pontos percentuais a mais de chances de parar de trabalhar do que os trabalhadores rurais, indicando que a crise de empregos não se limitou às áreas urbanas.

2 CONTEXTO

Para Faria (2020, p. 222): O cenário que precede a crise desencadeada pelo Coronavírus já era complicado. A economia brasileira, apesar de se destacar entre as maiores do mundo, possui uma desigualdade social acentuada.

Em seguida Faria (2020, p. 223) afirma que: A concentração de riquezas, os altos índices de desemprego [...] a insuficiência do sistema público de saúde.... O Coronavírus chega ao Brasil com o potencial de agravar todo esse cenário.

Valverde (2020, p. 223) explica que:

Tudo começa com a Portaria n. 1887, de 3 fevereiro de 2020, a qual declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV), estabelecendo o Centro de Operações de Emergências em Saúde Pública (COE-nCoV). Conforme os casos de contaminação foram aumentando, o Poder Público passou a editar mais e mais normas. Até que, em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo n. 68, foi reconhecido para os fins do art. 65, da Lei Complementar nº 101/2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Desta forma, a pandemia trouxe várias questões à tona, alguns problemas como a crise econômica, índices de desemprego e por consequência a calamidade na saúde pública, são fatos que impactaram o trabalhador urbano.

3 MEDIDAS PROVÍSORIAS

Faria (2020, p. 224) afirma:

A primeira delas, a Medida Provisória n. 927/2020, listou as principais medidas de enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, sendo elas: o teletrabalho, a antecipação das férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação dos feriados, o banco de horas, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação (as regras previstas nessa MP, sobre

este ponto específico, foram revogadas pela Medida Provisória n. 928/2020, recebendo nova regulamentação na MP n. 936/2020) e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Faria (2020, p. 224) destaca ainda:

A Medida Provisória n. 936/2020, que criou o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares de enfrentamento do estado de calamidade. Esta segunda MP possibilitou a redução salarial combinada com redução de jornada por meio de acordo individual, o que foi motivo de muitas críticas as quais fundamentaram, inclusive, ações de declaração de inconstitucionalidade.

Seria o surgimento de novas modalidades de emprego ou apenas uma flexibilização para beneficiar o trabalhador? Após esse questionamento, entende-se que as medidas provisórias não foram elaboradas para o surgimento de um novo direito, e sim, trouxeram os direitos que ocupavam um lugar secundário na sociedade, por exemplo o teletrabalho, o trabalho remoto, home office estes foram vistos para algumas empresas como solução.

Algumas empresas já enxergavam múltiplos benefícios do teletrabalho, então a adoção do home office foi a melhor saída para o enfrentamento da crise atual.

Porém, o teletrabalho não é uma modalidade que abrange a todos. Muitas pessoas encontram dificuldades nesse meio de trabalho, pois nem todos conseguem realizar suas atividades laborais no modo remoto, isto é, existem inúmeras modalidades de trabalho em que não será possível aplicar o teletrabalho.

Faria (2020, p. 227) explica o funcionamento do teletrabalho:

Esse momento de trabalho remoto poderá servir como um teste tanto para o empregado quanto para o empregador. Afinal, se um colaborador está produzindo mais em casa, se comunicando bem com os demais, se ele está mais satisfeito com o tempo que está passando com a família, o teletrabalho poderá ser uma ótima solução para ele e para a empresa após findo o estado de calamidade. Por outro lado, aqueles que encaram o home office como uma espécie de "férias", provavelmente terão seu perfil descartado para trabalhar remotamente.

Sendo assim, esse modo parece ser bem aceito e corresponde bem as novas tendências do Direito do Trabalho. Com as novas tecnologias e novas possibilidades há um espaço para as relações de trabalho menos rígidas e mais colaborativas.

3.1 Soluções de conflitos internos

Valverde (2020, p. 227) afirma que nesse cenário, as empresas tiveram (e estão tendo) que ocupar um espaço importante de decisão, resolvendo os conflitos e obstáculos que se colocaram de forma autônoma.

Valverde (2020, p. 227) explica que se um empregado não possui estrutura em casa para realizar o teletrabalho e mesmo assim é colocado para laborar nessa modalidade no contexto atual, o empregador deverá fornecê-lo estrutura mínima (como um computador, internet, entre outros), sem realizar grandes testes de perfil para trabalho remoto.

Contudo, esse suporte dado por algumas empresas, não teve tanta abrangência para outros trabalhadores, que foram severamente afetados pela pandemia, grande maioria foi desligado de suas funções, causando de modo geral desemprego em massa.

Para Valverde (2020, p. 227) o empregado, por outro lado, poderá buscar negociar com o empregador que adiante suas férias, pois não tem interesse em trabalhar nesse momento, já que prefere priorizar o tempo com a família.

Neste contexto, é evidente que os mecanismos de resoluções de problemas internos são imprescindíveis. A forma mais eficiente é o diálogo, porém não é o único.

No ordenamento jurídico brasileiro, existe um meio eficaz e eficiente, que facilita a comunicação interna do empregado com o empregador, como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Um outro entendimento está na Constituição Federal de 1988, no artigo 11, que assegura o trabalhador o direito fundamental social de eleger um representante dos empregados com finalidade de promover-lhes o entendimento direto com o empregador, para assegurar melhoria das condições de vida e trabalho. Este artigo foi regulamentado com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/17), que inseriu na CLT os artigos 510-A a 510-D

3.2 Princípio da Solidariedade

Faria (2020, p. 230) refere-se:

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, apresenta seu núcleo fundamental, à medida que impõe a todos um dever de reconhecimento calcado no valor solidariedade, com o objetivo de constituir uma sociedade mais livre, igual e justa, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Faria (2020, p. 231) revela que no Direito do Trabalho prevalece a concepção de que o empregado precisa de um arcabouço jurídico que o proteja para que ele alcance o mesmo nível de seu empregador, ou seja, para que haja uma igualdade de fato.

Faria (2020, p. 232) diz que o Direito do Trabalho se erigiu com base no tradicional conflito entre Capital e Trabalho. O litígio sempre foi marca registrada entre os agentes (empregado e empregador). Possível dizer que o Direito do Trabalho surge justamente da manifestação coletiva dos empregados, que, juntos, passam a reivindicar condições mínimas de trabalho, utilizando a greve como mecanismo de convencimento.

No momento de crise, com a pandemia em alta, *lockdown*, e com os interesses contrapostos é visível encontrar um interesse comum: a sobrevivência com a renda mínima.

4 POLÍTICA DE PREVENÇÃO NAS EMPRESAS

Dallegrave (2020, p. 239) diz que O Brasil é um dos recordistas mundiais em acidentes de trabalho. Em flagrante paradoxo a esses dados, constata-se que o nosso país contém uma das legislações mais avançadas e pormenorizadas em matéria de saúde do trabalhador.

Apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção

de medidas mais efetivas para a preservação de segurança e saúde. No entanto, a Convenção n. 155 da OIT que trata da segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992), cujo art. 4º, determina que a política estatal seja direcionada para “prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho”, observam Tereza e Daniel Gemignani

A Convenção n. 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto Legislativo n.86/1989), caminha em igual sentido, ao orientar, em seu art. 1º, sobre as funções essencialmente preventivas e os requisitos manter um ambiente “seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho”

4.1 Epis

É excepcional fazer a observância das normas de saúde e do treinamento dos trabalhadores para fazer uso de tais informações e ferramentas.

Sendo assim, qualquer deslize da empresa pode levá-la a uma condenação judicial.

Dano moral. Doença do ocupacional. Segundo o tribunal de origem, o reclamante adquiriu lesão no ombro direito em decorrência das atividades laborais executadas na reclamada, a qual lhe causou incapacidade laborativa parcial, multifuncional e permanente, no percentual de 20%, em razão da omissão e da negligência patronal, que não cumpriu o preconizado no art. 183 da CLT e na nr 17, porquanto não disponibilizou treinamento para o exercício da função e a realização de ginástica laboral e sequer juntou os documentos obrigatórios relativos ao levantamento ambiental dos riscos ergonômicos, sendo o dano moral decorrente desses fatos. (TST; ARR 1000953-71.2016.5.02.0432; Oitava Turma; DEJT 09/08/2019; Pág. 4643)

O caso acima, nos remete ao instituto de responsabilidade civil e diante desses fatores e com base na doutrina pode ser caracterizado de duas formas: a) Culpa por violação à norma legal; aqui se incluindo as normas da Constituição Federal, da CLT, dos instrumentos normativos da categoria e as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.; b) Culpa por violação ao dever geral de cautela; aqui se incluindo os deveres de prevenção e precaução.

4.2 Prevenção e Precaução

Seria melhor prevenir ou remediar?

Marcelo Abelha Rodrigues esclarece que, enquanto a prevenção relaciona-se com “a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto” (“Ambiente de Direito: Princípio da Prevenção - Blogger”) (“Ambiente de Direito: Princípio da Prevenção”)

Seria previsível tal pandemia e tal contaminação dentro do ambiente de trabalho?

O princípio da precaução é amplamente aceito no âmbito científico e deve ser aplicado aos empregadores em relação ao meio ambiente de trabalho. Exegese do art. 225 da Carta Constitucional, que assegura a todo cidadão o direito a um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aqui incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, da CF). Ambos os princípios (prevenção e precaução) decorrem do dever geral de cautela que se espera do empregador quando se trata de saúde do trabalhador: um comportamento

diligente que exceda aquele praticado pelo homem-médio, máxime porque a observância do cumprimento da legislação, e do dever de prevenção, constituem obrigações previstas em leis.

A lei trabalhista traz em seu bojo, diversas condições de segurança do local de trabalho, sendo assim a manutenção dela fica sob responsabilidade das empresas, que assumem o risco pela atividade. É possível encontrar respaldo no artigo 157 da CLT - Consolidações das Leis Trabalhistas, este artigo institui uma série de obrigações que somam com o artigo 166 da CLT, referindo-se ao EPI (Equipamento de Proteção Individual).

Subentende que a empresa tem responsabilidade ao mesmo tempo de manter os locais de trabalho seguros e instituir seus colaboradores a seguirem as normas de proteção, o *modus operandi* da empresa com seus empregados em conjunto, justificam que a prevenção e a precaução durante a pandemia remetem a peça-chave para solucionar tais impactos causados na pandemia.

5 IMPACTOS DA PANDEMIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No contexto das relações de trabalho, surgiram muitas dúvidas a respeito dos direitos e deveres nas relações trabalhistas.

A priori a pandemia trouxe diversos desafios devido a situação de força maior, que gerou a instauração de regimes jurídicos provisórios e urgentes, com o objetivo de dirimir os impactos incalculáveis provocados pela pandemia da COVID-19, por meio de Medidas Provisórias, ou seja, houve a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas já prevista nas legislações existente, estas que já foram abordadas deste artigo como: teletrabalho, redução de jornada de trabalho e suspensão de contrato de trabalho.

Diante disso foi promulgada a medida provisória 927/2020 pelo presidente da República com o objetivo de assegurar direitos trabalhistas, para o enfrentamento do Estado de calamidade pública em decorrência da covid-19.

Vejamos os pontos que afetaram o trabalhador urbano no próximo tópico.

5.1 Férias

As férias são os momentos de descanso do trabalhador, é a hora em que o empregado fica afastado de suas atividades laborais para ter momentos de lazer, programar viagem em família, planejar uma reforma etc. Com a pandemia isso tomou outro caminho. Como já foi falado a MP 927 de 22 de março de 2020 que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde decorrente do coronavírus (covid-19), esta trouxe novas regras para flexibilizar questões práticas, como a aplicação de férias sem aviso prévio 30 dias antes do gozo durante o período de pandemia, que fez com que o Governo tomasse a iniciativa de editar a MP 927, afim de facilitar esses processos com mais rapidez, tendo em vista a velocidade no avanço da pandemia.

Sobre o trabalhador que sai de férias antes de se completar o período aquisitivo, destaco o trecho da obra de Francisco Ferreira Jorge Neto:

O empregado com menos de um ano, ao entrar em férias coletivas, terá o início de um novo período aquisitivo quando do seu retorno ao trabalho (art. 140, CLT). Se o período das férias coletivas gozadas excede o direito do empregado quando da respectiva concessão, os dias excedentes devem ser considerados como licença remunerada. O empregado não poderá ficar prejudicado nas suas férias normais pelo

ato do empregador, já que o risco do empreendimento não pode ser imputável ao trabalhador [...], porém, se o período das férias coletivas gozadas for inferior ao direito do empregado, o empregador deverá conceder o saldo restante dentro do período concessivo originário. Nesse caso, não se aplica analogicamente o teor do art. 140.

Importante lembrar que no caso das férias coletivas, através da qual todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa (art. 139, CLT) saem de férias, o empregador não precisa consultar os empregados a respeito da data da concessão das férias (art. 136 da CLT) e pode dividir as férias em até dois períodos (também sem a anuência do trabalhador), desde que nenhum desses períodos seja inferior a 10 dias (art. 139, § 1º, CLT).

5.2 Suspensão do Contrato, Redução de Jornada e de Salário

Pela lei trabalhista, a suspensão ou redução de jornada e de salário não são permitidas, porém pelo estado de calamidade foi criado MP 1045/2021 que autoriza e tem o objetivo da manutenção do emprego. Para os trabalhadores que tiveram o contrato suspenso ou o salário reduzido, têm direito a estabilidade no emprego, essa estabilidade corresponde pelo mesmo período que o trabalhador tiver o contrato suspenso ou o salário reduzido a não ser que sejam demitidos por justa causa. ("Contratos Suspendos e Redução de Salários chegam ao fim") Dia 27/04/2021 o Governo Federal publicou a MP de 1045/2021 no DOU que restabeleceu a possibilidade de redução no contrato de trabalho, no qual é período de suspensão temporária e a possibilidade de redução proporcional da jornada e do salário do empregado. O Governo Federal reabilitou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEm), a MP 1045/2021 estabeleceu um prazo máximo de 120 dias para a adoção de qualquer uma dessas medidas, seja suspensão temporária do contrato de trabalho seja redução proporcional do salário e da jornada de trabalho. Dito no artigo 7º da MP de 1045/2021 de 27/04/2021.

A suspensão do contrato de trabalho, em virtude das problemáticas evidenciadas na pandemia seguem alguns fatores como a suspensão pela crise empresarial oriunda da pandemia e/ou devido o colaborador ser acometido pela doença. Levando em consideração a gravidade do caso, cada braço da problemática partirá para uma esfera jurídica diferente. Assim, de acordo com a pesquisa realizada por Coraccini (2021), compreende-se que após o prolongamento da pandemia e no impacto sobre ela, o governo federal à época reabilitou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Desde modo, "a medida permite que empresas reduzam o salário e a jornada dos funcionários ou suspendam o contrato de trabalho temporariamente. ("Entenda as regras para Suspensão e Redução de Contrato de Trabalho") Tanto na suspensão do contrato quanto na redução de salário e jornada "(CORACCINI, 2021).

Para tanto, corroborando ainda com as pesquisas realizadas pelo canal CNN Brasil (2021), Coraccini pontua alguns itens elementares sobre esta temática, onde:

1. O novo programa garante a possibilidade de as empresas reduzirem a jornada e o salário dos funcionários em três faixas: 25%, 50% ou 70%. ("Entenda as regras de redução de salário e de suspensão do contrato de ...") A empresa pode escolher qual faixa ela vai aderir;
2. O trabalhador, por sua vez, terá a ajuda do governo para repor parte desse salário que não será pago pela empresa; ("Como funciona a ajuda do governo para empresa?")

3. Na suspensão do contrato de trabalho, a empresa deixa de pagar o salário ao funcionário temporariamente; (“Como funciona a suspensão do contrato de trabalho?”)
4. O empregado receberá do governo um benefício calculado com base no valor que ele teria direito caso recebesse o seguro-desemprego. Ele voltará ao seu posto na empresa, com salário integral, assim que o período de suspensão definido pela empresa acabar;
5. O trabalhador receberá uma parte do salário da empresa e a outra parte do governo, chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm). Porém, o valor será menor do que o trabalhador geralmente recebe. Isso porque o benefício que o governo vai dar não é baseado no salário integral que o trabalhador recebe, mas, sim, no valor que ele teria direito caso recebesse o seguro-desemprego;
6. O valor que deverá ser pago pelo governo será depositado diretamente na conta do trabalhador, sem envolver a empresa.” (“Como receber parte do salário pago pelo governo?”) O primeiro pagamento acontece 30 dias após a celebração do acordo;
7. A suspensão do contrato de trabalho permite que empresas não paguem salário ao trabalhador durante o período de adesão ao programa; (“Entenda as regras de redução de salário e de suspensão ... - CNN Brasil”)
8. A suspensão do pagamento de 100% do salário do empregado é concedida apenas para empresas com receita bruta inferior a R\$ 4,8 milhões anuais;
9. O governo, por sua vez, terá que pagar o valor integral que o funcionário teria direito caso recebesse o seguro-desemprego.; (“Entenda as regras de redução de salário e de suspensão ... - CNN Brasil”) as grandes companhias, com faturamento maior do que isso, também podem recorrer à suspensão do contrato, mas, nesse caso, o trabalhador recebe 30% do salário integral, pago pela empresa, e 70% do que receberia de seguro-desemprego, pago pelo governo e; (“Quem teve o contrato suspenso tem direito a seguro-desemprego?”)
10. O governo pagará o benefício diretamente na conta do trabalhador, sem passar pela empresa.” (“Redução de salário e suspensão de contrato: regras, obrigações e ...”) O primeiro pagamento será feito 30 dias após a celebração do acordo.

Sobre a redução na jornada de trabalho, para Reis; Costa (2020), esta pode ser descrita através da tabela 1, a qual faz alusão a página da International Labour Organization – OIT (2020) que foi adotada durante o período pandêmico e apresenta resultantes de cada país para o enfrentamento da crise da Covid-19 na esfera trabalhista.

Entre essas medidas, a maior citada inúmeras vezes em vários países é a propostas de *short-time work*, a qual é dada a partir de uma revisão exaustiva de programas instaurados pelo governo local que possui as mesmas características em diferentes países.

Tabela 1 – Características do programa short-time work em alguns países.

Pais	Características do programa
Alemanha	As condições para receber os benefícios provenientes do programa de <i>short-time work</i> foram alteradas para permitir a inclusão de trabalhadores temporários e instituir a compensação total das contribuições sociais efetuadas pelos empregadores, assim como aumentar os valores dos benefícios. Os benefícios são pagos pelo empregador, que é compensado pelo governo.
Bélgica	A elegibilidade para o programa de desemprego temporário foi ampliada, assim como o valor do benefício teve aumento de 65% para 70% do salário do trabalhador, com um adicional de € 5,63 por dia. Foi concedido um auxílio antecipado de € 1.450 para as pessoas que deram entrada no programa.
Canadá	O acordo para vigência do programa foi estendido e a participação das empresas foi ampliada, flexibilizando os critérios de exigibilidade. Também foram ampliados os critérios de elegibilidade para os trabalhadores.
Dinamarca	O sistema de <i>short-time work</i> foi flexibilizado e passou a disponibilizar mais recursos. Para firmas que sofreram reduções acentuadas na demanda, os trabalhadores podem ser mandados para casa com o governo cobrindo 75% do salário, até um máximo correspondente a cerca de € 4 mil. As firmas devem pagar os 25% restantes do salário do trabalhador, que, por sua vez, deve contribuir com cinco dias das suas férias anuais.
Espanha	O governo facilitou o acesso a um programa por meio do qual podem ser estabelecidas suspensões de contrato ou reduções nas horas trabalhadas, e os trabalhadores têm direito ao seguro-desemprego sem que isso prejudique os seus direitos no futuro. As firmas com menos de cinquenta empregados tiveram os seus pagamentos de contribuições sociais suspensas, enquanto para as demais o pagamento foi estabelecido em 25%, sem que isso acarrete prejuízos para os trabalhadores.
França	Mesmo com reduções nas horas trabalhadas, os salários brutos devem ser mantidos em 70% do valor anterior, o que corresponde a cerca de 84% do salário líquido. Para os trabalhadores que recebem salário mínimo, a compensação deve ser de 100% do salário.
Itália	Durante o período de redução das atividades, os trabalhadores recebem do governo uma quantia equivalente a 80% dos seus salários brutos. O programa cobre todos os setores, com exceção do trabalho doméstico.
Nova Zelândia	O governo disponibilizou recursos para que os trabalhadores mantenham pelo menos 80% dos seus salários anteriores à crise da Covid-19.
Reino Unido	Os trabalhadores impossibilitados de realizar as suas tarefas podem receber 80% das suas remunerações anteriores até um valor máximo de £ 2,5 mil por mês. Em maio de 2020, esse programa foi estendido até outubro do mesmo ano.

Fonte: adaptado (OIT, 2020).

Deste modo, percebe-se que, diante os programas evidenciados na tabela acima, estes possuem características comuns, onde:

Em geral, procura-se oferecer elegibilidade para um contingente bem amplo dos trabalhadores." ("REDUÇÕES NAS HORAS TRABALHADAS COM COMPENSAÇÃO GOVERNAMENTAL COMO ...") Nos países em que programas de *short-time work* já estavam disponíveis, a cobertura foi ampliada em muitos casos. Outra preocupação foi com a manutenção da renda dos trabalhadores, para que seja mantida próxima do valor anterior à crise. Muitos países ampliaram os valores dos benefícios nas situações em que esse tipo de programa já estava disponível. Nota-se também uma preocupação com a renda dos trabalhadores mais vulneráveis (REIS; COSTA, 2020).

Perante a perspectiva brasileira no cenário da crise trabalhista oriunda da pandemia por Covid-19 em 2020, em consonância com Reis; Costa (2020), observa-se que:

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda estabelecido pela Medida Provisória (MP) no 936/2020 insere-se nesse contexto de preservar os vínculos trabalhistas formais e garantir a renda dos trabalhadores em meio à crise provocada pela pandemia da Covid-19. Essa medida estabelece a possibilidade de

redução da jornada de trabalho ou de suspensão temporária do contrato de trabalho para os empregados com carteira assinada do setor privado, tendo como compensação o pagamento de um benefício emergencial ao trabalhador (Brasil, 2020). O programa permite que, por meio de acordo individual, a jornada de trabalho seja reduzida nos percentuais de 25%, 50% e 70% por até noventa dias, ou que o contrato seja temporariamente suspenso por até sessenta dias (REIS; COSTA, 2020).

Em virtude as problemáticas citadas ocorridas pela pandemia por Sars-CoV-2 no país, assim como as jornadas de trabalho foram reduzidas, em consequência, aos trabalhadores que permaneceram na ativa os salários foram reduzidos, especialmente aqueles que não trabalham (trabalhavam) na área de saúde. Assim, diante as pesquisas realizadas por Lima, et al. (2021), e sobre a Redutibilidade salarial no período de pandemia da covid-19, por meio da análise da Lei nº 14.020/20, acentua-se:

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) possuem caráter normativo, assegurados pelo inciso XXVI, do artigo 7º da CRFB/1988. O primeiro ocorre entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e o sindicato da categoria econômica (empregadores), obrigando a todos que os compõem. Já o segundo se dá por meio de acordo entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e uma ou mais empresas de maneira individual. "Este gera obrigações apenas entre as partes do acordo (VANIN, 2015)." ("Redutibilidade salarial no período de pandemia da...") A vedação à redução salarial possui força imperativa também no princípio da inalterabilidade contratual lesiva. Este princípio, baseado no Direito Civil da inalterabilidade lesiva dos contratos, se expressa por meio do instituto do pacta sunt servanda ("os pactos devem ser cumpridos"). Delgado (2017, p.1152) afirma, "em sua matriz civilista, que as convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso do prazo de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes.". ("Redutibilidade salarial no período de pandemia da...") Dessa forma, o empregador está impedido de alterar o salário do empregado de maneira unilateral.

Deste modo, os autores Lima, et al. (2021 apud RAFAEL, et al., 2020), denotam que desde 11 de março de 2020, o diretor-geral da OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, através de sua declaração em meio a epidemia da COVID-19, iniciada em Wuhan, na China, caracterizou-a como uma pandemia onde, segundo a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), é caracterizada como a disseminação de uma nova doença que se espalha por diferentes continentes, com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

O termo passa a ser utilizado quando uma epidemia, que afeta apenas uma região, toma proporções mundiais e, assim, após a eclosão da denominada 2019-nCov ou COVID-19 medidas drásticas para o controle e o combate à proliferação do vírus foram tomadas (SCHUELER, 2020).

Deste modo, a pandemia tornou-se, então, uma emergência de saúde pública mundial, de vigilância epidemiológica e, sobretudo, de programação de políticas públicas que reduzissem os danos causados pelo vírus em todas as esferas sociais (LIMA, et al., apud RAFAEL et al., 2020).

6 CONCLUSÃO

De acordo com as pesquisas realizadas neste estudo, considera-se que as mulheres eram mais propensas a pararem de trabalhar do que os homens empregados nos mesmos setores econômicos. Muitos

especialistas observaram que as mulheres tinham maior probabilidade de trabalhar em setores como o varejo, que foram fortemente afetados pela crise.

Embora isso seja verdade, explica relativamente pouco da diferença de gênero na paralisação do trabalho. Da mesma forma, embora as mulheres também dediquem mais tempo ao cuidado dos filhos, em média, do que os homens, há poucas evidências de que esse tenha sido um fator importante que levou as mulheres a parar de trabalhar.

Em vez disso, a diferença de gênero foi causada principalmente pelo fato de as trabalhadoras serem muito mais propensas a parar de trabalhar do que os homens que trabalham nos mesmos setores. Esse resultado parece mais consistente com as mulheres que enfrentam discriminação de gênero nas empresas ou trabalham em empregos de nível inferior nas empresas com maior probabilidade de corte.

Esta pesquisa relacionada lança mais luz sobre isso, mas mais pesquisas serão úteis para obter uma melhor noção do que exatamente causou as grandes disparidades de gênero na paralisação do trabalho. Todavia, através de estudos e pesquisas recentes realizadas durante e após o clímax da pandemia, é possível denotar que o maior impacto trabalhista foi obtido em áreas fora da esfera da saúde, uma vez que foram consideradas, por vezes, não essenciais.

Por consequência a crise econômica mundial, houve a degradação da jornada de trabalho em muitas empresas e, aos que permaneceram ativamente trabalhando, foram submetidos a reduibilidade salarial aplicada após a vigência da Lei n. 14.020 de 2020.

7 REFERÊNCIAS

AGRA, A.; BELMONTE; MARTINEZ, L.; MARANHÃO, N. **O Direito do Trabalho na crise da COVID – 19**. Salvador: Editora Juspodivm, 2020. Disponível: <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>

AGUIAR, Antônio Carlos; CALVET, Otavio Amaral. **“Negociação” individual para redução de salário e jornada de trabalho**. Publicado em 8 abr. 2020. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-08/aguiar-calvet-negociacao-individual-reducao-salario-jornada>

BRASIL. **“Governo já editou 28 MPs relacionadas à pandemia de coronavírus.”** Agência Senado. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/15/governo-ja-editou-28-mps-relacionadas-a-pandemia-de-coronavirus>

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio ambiente de trabalho. Prevenção e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 145-166, jul./ago. 2012. Disponível: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/30177>

HUWS, Ursula. Tradução: Murillo Van der Laan. **A formação do cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real**. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2017. P. 11 e 12. Disponível: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/994008?i=1>

LIMA, M.C.F., et al. **Redutibilidade salarial no período de pandemia da covid-19: Análise da lei nº 14.020/20.** *Revista Âmbito Jurídico - Educação jurídica gratuita.* pp. 01-18. 2020. Disponível: <https://jus.com.br/artigos/90583/redutibilidade-salarial-no-periodo-de-pandemia-da-covid-19-analise-da-lei-n-14-020-20/4>

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1045 DE 27 DE ABRIL DE 2021. Disponível: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasil). **Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus.** Disponível: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2020/prt0188_04_02_2020.html

REIS, M.C.; COSTA, J.S.M. **Reduções nas horas trabalhadas com compensação governamental como política de manutenção do emprego e da renda.** *Revista Política em Foco.* pp. 01-06. 2020. Disponível: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10195>

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de direito ambiental: parte geral.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 207. Disponível: https://books.google.com.br/books/about/Elementos_de_direito_ambiental.html?id=0hE7AAAACAAJ&redir_esc=y