



PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**AS MEDIDAS NORMATIVAS PUBLICADAS NO PERÍODO DA PANDEMIA E COMO
AFETARAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Curitiba

2022

Marcos Ziello

**AS MEDIDAS NORMATIVAS PUBLICADAS NO PERÍODO DA PANDEMIA E COMO
AFETARAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel no Curso de Direito promovido pelo
Centro Universitário Internacional - UNINTER

Orientanda(o): Marcos Ziello

Orientador(a): Prof: Ronald Silka De Almeda

Curitiba

2022

AS MEDIDAS NORMATIVAS PUBLICADAS NO PERÍODO DA PANDEMIA E COMO AFETARAM AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Nome do aluno: Marcos Ziello

Nome do Orientador: *Prof: Ronald Silka De Almeda*

RESUMO

O desenvolvimento da pandemia de Covid-19 demonstrou, em primeiro lugar, as dificuldades e complicações do sistema de saúde do país. Mas, as circunstâncias excepcionais também trouxeram à tona diversos pontos de fragilidade no modo de produção econômica vigente. Ao tomar medidas de combate e contenção da doença, as políticas governamentais alteraram o tabuleiro cujo as relações profissionais ocorrem. Ao conceituar o trabalho como uma atividade humana de impacto individual e coletivo, também se assume que suas variações – naturais ou não – alteram os próprios trabalhadores individualmente e coletivamente. Observando postos de trabalho remoto, dinâmicas de escala e revezamento, redução do número de pessoas nos ambientes profissionais e contenção das relações interpessoais em detrimento das relações profissionais como algumas das características oriundas da pandemia, o presente trabalho objetivou, por meio de levantamento bibliográfico, identificar e destacar a forma com a qual as relações de trabalho foram afetadas. E investigar as consequências e a capacidade de perpetuação desses impactos. Verificou-se que, a natureza da disseminação da doença determinou ações de isolamento como medida padrão para combate, mas agiu de forma precisa e inevitável na economia exigindo políticas públicas de preservação de postos de trabalho por meio da flexibilização dos pilares das relações trabalhistas.

Palavras-chave: Pandemia. Covid-19. Normativas. Relações de trabalho.

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO. 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 2.1 PANDEMIA. 2.2 IMPACTO NA PANDEMIA NO DIREITO DO TRABALHO. 2.2.1 IMPACTO HUMANITÁRIO E ECONÔMICO. 2.2.2 IMPACTO HUMANITÁRIO. 2.2.3 IMPACTO ECONÔMICO. 3. MEDIDAS NORMATIVAS NO PERÍODO DA PANDEMIA NOS PERÍODOS 2020 A 2021 REFERENTE A TRABALHO. 3.1 DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 3.2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 3.3 FUNDO DE GARANTIA. 3.4 REDUÇÃO DE SALÁRIO E DE JORNADA. 3.5 TELETRABALHO. 3.6 FÉRIAS. 3.7 APONTAMENTOS DAS DECISÕES DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

REFERÊNCIAS.

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como objetivo, analisar as Medias Normativas publicadas no período da pandemia e como afetaram as relações de trabalho, a escolha deste trabalho se dá em razão da importância dos impactos direcionados às relações de trabalho, o que levou a realização do levantamento de dados, bibliográficos direcionados à temática.

A pesquisa, abordou os acontecimentos normativos ocorridos entre os anos de 2019 e 2020, haja vista que, a pandemia, está entre uma das mais cruéis doenças já identificadas pelo homem, e assim, como ela provocou alterações no cotidiano das pessoas seja no âmbito social e na área de trabalho.

No trabalho apresentamos no tema Fundamentação teórica: o objetivo e a identificação de quais foram as principais medidas adotadas para promover a contenção da COVID-19, assim, a análise levou ao estudo das medidas normativas no período da pandemia nos períodos 2020 e 2021.

Diante disso, é possível observar diversas reações comportamentais na área profissional, como a necessidade de adaptação a novas formas e práticas de trabalho. Com isso, muitas relações se dissiparam e se tornaram mais práticas e centradas, passando a limitar-se a assuntos profissionais. Nesse contexto, muitos trabalhadores passaram a ficar expostos tanto a antigas quanto a novas dificuldades nas suas relações de trabalho.

Nesse contexto o presente trabalho teve por objetivo: identificar quais foram as medidas para contenção da covid-19 é como elas afetaram as relações de trabalho. Para isso se efetuou um estudo com caráter bibliográfico com a finalidade de contextualizar como se deu esse processo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico são analisadas, as medidas normativas publicadas no período da pandemia e como afetaram as relações de trabalho, iniciando-se pelo tópico que define o que é pandemia, elemento essencial que definiu as ações tomadas pelos órgãos públicos e que afetaram as relações de trabalho.

2.1 PANDEMIA

O presente trabalho apresenta como objetivo a identificação de quais foram as principais medidas adotadas para promover a contenção da COVID-19 no Brasil, e como tais procedimentos afetaram as relações de trabalho. Ou seja, acredita-se que é relevante compreender a respeito de quais as consequências das medidas normativas para as relações de trabalho. Diante disso, considera-se necessário analisar as normativas promulgadas no período da pandemia entre 2020 e 2021, compreendendo quais as decisões sobre os direitos do trabalho nesse período.

Foi no dia 31 de dezembro de 2019 que a OMS recebeu o primeiro alerta do vírus que estava por vim, sua origem foi na China mais especificaste na cidade de Wuhan, considerada uma província de Hubei, onde dessa região se espalhou pelo mundo. Segundo a Organização Pan-Americana de Saúde OPAS (2020) em 30 de janeiro de 2020 a Organização mundial (OMS) decretava a grave situação ocasionada pelo novo Coronavírus identificado como COVID 19, configurando como um vírus bastante perigoso, devido a isso a OMS entendeu como uma Emergência de Saúde Pública a nível mundial, com isso, março do mesmo ano foi declarada como uma pandemia.

Compreende-se que o SARS-CoV-2 é uma doença respiratória aguda propagada pela transmissão aérea. Desse modo, verifica-se que o trato respiratório é a porta de entrada da doença, que ocorre principalmente pelo contato com gotículas de saliva, secreções respiratórias e/ou interação direta com pessoas que já estejam infectadas com o vírus (YANG et al., 2020). Diante desse contexto, é possível compreender que as medidas normativas publicadas no período da pandemia se fizeram necessárias em

decorrência do alto índice de contágio ocasionado pela COVID-19. Tais medidas visam amenizar o contágio entre as pessoas, em todos os âmbitos, tais como no cenário organizacional. Conseqüentemente, as relações de trabalho foram afetadas de maneira significativa.

O coronavírus representa um agente de uma grande família que são encontrados de maneira geral em diversos animais, abrangendo camelos, gado, gatos e morcegos, entretanto esse vírus possui potencial de acometer humanos, em especial o MERS-Cov e SARS-Cov. Há pouco tempo mais precisamente em dezembro de 2019, ocorreu uma transmissão de uma nova cepa do coronavírus chamada SARS-Cov-2, na cidade de Wuhan na China que gerou grande disseminação pelo mundo (BRASIL, 2020).

Diante dos impactos negativos da COVID-19, a Organização Mundial de Saúde (OMS) adotou uma série de medidas para amenizar o contágio entre os indivíduos (OMS, 2020). Ademais, segundo Santos e Hanna (2020), as principais medidas adotadas para controlar e diminuir o índice de contágios na população foram a higienização adequada das mãos com sabão e água; a utilização de álcool em gel; o uso de máscaras eficazes, e, principalmente, o distanciamento social. No que se refere à última medida, pode-se verificar que muitas organizações do Brasil adotaram o *home-office* como uma forma de proteger seus colaboradores e ao mesmo tempo não pararem as atividades.

De acordo com as publicações da OMS (2020), os sintomas mais comuns da COVID-19 são febre alta, tosse intensa, perda do olfato e do paladar e fadiga. Diante desse cenário, é possível observar a importância dos colaboradores se ausentarem do local de trabalho ao constatarem a presença dos sintomas citados, visto que podem estar com COVID-19. Ao adotar essa medida de prevenção nas relações de trabalho, é possível diminuir a probabilidade de contágios em massa na organização; evitar a ausência dos colaboradores de uma vez só e diminuir os impactos no desempenho organizacional.

Compreendendo a gravidade da COVID-19 para a população, é possível verificar a importância de que os riscos de contágio sejam amenizados no ambiente organizacional, para que o bem-estar de todos os colaboradores seja garantido. Para

que isso fosse possível durante a pandemia, foi necessário que houvesse o afastamento dos colaboradores que apresentaram sintomas da COVID-19 nos anos de 2020 e 2021. Com isso, houve impactos não apenas nas relações de trabalho, mas também em toda a dinâmica organizacional. Moreno (2021) ressalta que:

Em 2020, 21 mil trabalhadores se infectaram por covid-19 exercendo tarefas em seu ambiente de trabalho, de acordo com o Observatório Digital de Segurança e Saúde no Trabalho, uma parceria entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) (MORENO, 2021, p. 2).

Em determinadas organizações onde a alternativa do home office não é possível, é possível optar pela utilização de materiais de proteção para todos os colaboradores, principalmente os equipamentos de proteção respiratória (EPR), utilizados para proteger os usuários de uma série de riscos, tais como o contágio pelo ar. Diante dessas medidas, pode-se considerar que as relações de trabalho também foram afetadas em decorrência do uso de tais equipamentos, visto que para usar os EPI's de maneira adequada, é exigido, de acordo com De Barros et al., (2021), consciência, responsabilidade e compromisso quanto ao seu uso.

Portanto, pode-se concluir que, desde a descoberta da COVID-19, as áreas da saúde e do direito buscaram propor medidas normativas e estratégias eficazes e rápidas para promover a proteção dos indivíduos no cenário da pandemia. Diante de todas as mudanças vivenciadas, os impactos nas relações de trabalho foram inevitáveis. É possível verificar que as medidas normativas publicadas no período da pandemia possibilitaram maior segurança para os colaboradores, mas também maior distanciamento deles. Além disso, foi necessário que inúmeros processos fossem implementados na cultura organizacional, tais como um padrão bem definido para lidar com os possíveis casos de COVID-19. Ademais, concluiu-se que, diante do contexto de pandemia, foi necessário que as relações de trabalho se baseassem na responsabilidade coletiva de todos.

O novo Coronavírus – Covid 19 – desde o início de sua propagação tem salientado as intensas instabilidades no mundo capitalista e relações de trabalho.

Especialmente pelas normas impostas pelo governo, tanto em âmbitos nacionais, estaduais e municipais, para conter o avanço da pandemia, a situação tem mudado drasticamente a forma de se relacionar profissionalmente (PESSOA; CAMARGOS, 2020).

O trabalho é tido como uma atividade que gera não apenas retorno financeiro, mas contribui para a formação individual e coletiva, tanto profissional como pessoal, transformando as pessoas e o seu redor (OLIVEIRA et al. 2011). Com a pandemia e as normas impostas a partir dela, muitos desses princípios ficaram em segundo plano.

O isolamento social, desde o início, foi a principal maneira adotada para a prevenção, e esta medida impactou diretamente a vida dos trabalhadores, muitos, passando a trabalhar de casa, de maneira remota, outros, isolados no próprio ambiente de trabalho, se distanciando de colegas ou revezando turnos para que o espaço fosse ocupado por menos pessoas (LIMA, 2021).

2.2 IMPACTO NA PANDEMIA NO DIREITO DO TRABALHO

No que tange o campo do direito do trabalho a pandemia provocou um grande impacto somado as alterações que foram implementadas no ano de 2017, essas duas situações afetaram de forma significativa as relações de trabalho, foram inseridas medidas ainda mais impactantes, com a finalidade de amenizar os efeitos da pandemia e com isso preservar milhões de empregos, sendo considerado fundamental para a economia do país (NASCIMENTO, 2020), e de acordo com Do Brasil (2021)

Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), em março, o estudo mostra que a taxa de desocupação ficou em 15,1%, o que representa 2,3 pontos percentuais acima do resultado do mesmo período do ano anterior. O crescimento do contingente de desalentados também indica que o mercado de trabalho não se recuperou. Nos últimos 12 meses, o número de pessoas com idade de trabalhar que estavam fora da força de trabalho por conta do desalento avançou de 4,8 milhões para quase 6 milhões, uma alta de 25% (DO BRASIL, 2021, p. 2).

Nesse período as ações implementadas pelo governo teve como foco garantir a empregabilidade impostas por meio da Medida Provisória 927/2020, que vigorou entre

22 de março de 2020 até 19 de julho de 2020, essa MP foi um conjunto de normas que permitiu a realização de acordos entre funcionários e contratantes, além da redução da jornada de trabalho, conseqüentemente dos salários, em alguns casos até mesmo a suspensão do contrato de trabalho, sendo uma maneira de atenuar o desemprego (DALL'AGNOL; GERCINA, 2020). “Entre as normas da MP estavam a previsão de adoção do banco de horas em caso de interrupção das atividades, implantação do teletrabalho sem necessidade de alteração no contrato de trabalho, antecipação de férias e de feriados” (CAVALLINI 2020, p. 2).

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2020 no auge da pandemia o “desemprego atingiu 12,8 milhões de brasileiros entre fevereiro e abril” (IBGE, 2020, p. 2).

O gráfico abaixo ilustra esse contexto, mediante a elevação do desemprego nos últimos anos e frente a pandemia.

Figura 1: Evolução do desemprego



Fonte: IBGE (2020)

Diante desse cenário, tendo por base as inúmeras características que abrange cada segmento do setor econômico, fica evidente a necessidade de haver uma aproximação entre os principais agentes sociais, “legitimados a representar ambas as categorias, de modo a construir meios equalizáveis e o caminho seguro para a

retomada do novo normal” (NASCIMENTO, 2020, p. 8).

2.2.1 IMPACTO HUMANITÁRIO E ECONÔMICO

Neste item são analisados os impactos humanitários e econômicos da pandemia em face das medidas adotadas para prevenir a disseminação da doença.

2.2.2 IMPACTO HUMANITÁRIO

De acordo com De Paiva e De Paiva (2021, p. 2) no tocante ao Brasil o impacto humanitário e econômico da pandemia foi devastador, segundo os autores: “A pandemia do coronavírus assumiu no Brasil a dimensão de uma catástrofe humanitária. Centenas de milhares de pessoas perderam a vida, outras tantas apresentam as sequelas de uma lenta recuperação, e milhões foram levados ao desemprego e a faixa da pobreza extrema”.

A âmbito mundial um estudo apresentado pelo Escritório das Nações Unidas para a Coordenação e Assuntos Humanitários, (nomenclatura essa que em inglês significa Ocha) apontou que devido a pandemia aproximadamente 235 milhões de pessoas irão necessitar de assistência humanitária nos próximos anos em decorrência da pandemia da covid-19 (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

De acordo com o chefe humanitários das Nações Unidas, Mark Lowcock (2020):

O quadro que estamos apresentando é a perspectiva mais sombria sobre as necessidades humanitárias no período á frente que já iniciamos. Isso é um reflexo do fato de que a pandemia de COVID-19 causou uma carnificina em todos os países mais frágeis e vulneráveis do planeta (LOWCOCK, 2020, p. 3).

Ainda segundo o relatório apresentado pela Ocha, estima-se que a pobreza extrema teve um aumento significativo em 22 anos, somado a isso a perspectiva e que ocorra uma grande escassez de alimentos colaborando para a fome no Brasil e no mundo.

A crueldade da pandemia de Covid-19 tem deixado marcas profundas na história, com quase 4 milhões de vidas perdidas. Em nenhuma das crises sanitárias do século 21 o número de mortes foi tão grande, ou exigiu do Estado a injeção de recursos financeiros em escala tão elevada com o fim de reduzir os impactos econômicos e o agravamento das desigualdades sociais (DE PAIVA; DE PAIVA; 2021, p. 2).

No fim de 2020 havia uma estimativa que em 2021, 736 milhões de pessoas iria estar inserida em um quadro de pobreza extrema, nesse estudo essas pessoas viveriam com cerca de 1,60 euro por dia (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

2.2.3 IMPACTO ECONÔMICO

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2020). Após a descoberta e propagação do covid-19 pelo mundo o impacto econômico foi muito forte, afetando todas as economias do mundo, no Brasil o impacto gerou inúmeras consequências, inicialmente mudou o funcionamento de cerca de 5,3 milhões de pequenas empresas, isso representava cerca de 31% do total das empresas nacionais. 58,9%, ou seja, aproximadamente 10,1 milhões, foram obrigados a suspenderem suas atividades de forma temporária

De acordo com Ribeiro (2020) por meio de uma outra pesquisa (mais atual) envolvendo o próprio Sebrae e a FGV projetos, foi observado um cenário diferente, nessa nova pesquisa é evidenciado que 39% dos empreendedores, dizem que seus estabelecimentos não possuem condições de funcionar sem ser de forma presencial, ou seja, a quarenta imposta impossibilita o empreendimento de funcionar. Em decorrência disso, no campo operacional cerca de 43% das empresas consideradas pequenas se encontram fechadas, entre os locais que foram impossibilitados de funcionar encontra-se: academias e atividades físicas com (68), o turismo nacional com (66%) assim como os setores de eventos e produções com cerca de 62%.

A economia brasileira registrou em 2020 contração recorde de 4,1%, resultado do impacto econômico gerado pandemia do novo coronavírus, segundo dados do Produto Interno Bruto (PIB) [...]. Esse é o maior recuo da série histórica com

a metodologia atual, que começa em 1996, superando retração de 3,5% registrada em 2015. Nas séries anteriores, elaboradas pelo IBGE e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) desde 1901, a maior queda havia sido em 1990 (-4,35%) (Ipea, 2021, p. 2).

E diante desse cenário onde as empresas tiveram que suspender suas operações, as vendas por sua vez caíram de forma significativas, levando os pequenos empreendedores a terem que se inserir no mercado digital para continuar trabalhando, mesmo com a diminuição da demanda recorrente das restrições

87% declararam que o faturamento mensal caiu comparativamente a um mês normal. Com o intuito de mitigar os impactos negativos da crise da COVID-19, os pequenos negócios vivenciam um amplo processo de readaptação por intermédio da adoção de diversas medidas na qual se destaca o aprofundamento da transformação digital, tanto na área da venda de bens e serviços quanto na área da gestão (Ribeiro, 2020, p.3).

Essa readaptação segundo a pesquisa do SEBRAE/FGV, retrata um novo cenário, também chamado de “novo normal”, em decorrência da pandemia inúmeras empresas adoram outras formas de venderem seus produtos, principalmente utilizando plataformas digitais. Entretanto, 3% dos pequenos negócios devido não se adaptarem ou por apresentar problemas financeiros decidiram encerrar suas atividades (RIBEIRO, 2020).

Segundo Vila Nova

De acordo com levantamentos do Sebrae, a proporção de MPEs com página na internet mais do que dobrou em todo o Brasil durante a pandemia, passando de 11% para 27%. O maior avanço ocorreu no uso das ferramentas digitais, em especial do WhatsApp e do Facebook, onde a quantidade de empresas com perfil passou de 37% para 40%. Já o WhatsApp é usado por 72% do setor para se comunicar com clientes, principalmente para fornecer informação de produtos ou serviços (59%), atender o cliente (59%) e fazer vendas (43%) (VILA NOVA, 2020, p. 3).

Ferramentas essa que foram utilizadas nos últimos meses de forma mais intensiva com a finalidade de diminuir o impacto provocado pelo fechamento das empresas devido a pandemia.

3. MEDIDAS NORMATIVAS NO PERÍODO DA PANDEMIA NOS PERÍODOS 2020 E 2021 REFERENTE A TRABALHO.

Inicialmente é importante contextualizar que o período de análise do presente estudo irá abordar entre os anos de 2020 a 2021, período esse marcado pelas implementações de medidas normativas advindas da pandemia da covid-19. Contudo, vale ressaltar que início da pandemia ocorreu de fato no ano 2019 na China, em meados de dezembro, porém a quem diga que o vírus já circulava antes (STANWAY, 2021).

Pesquisadores da Universidade de Kent, no Reino Unido, usaram métodos da ciência da conservação para estimar que o Sarvs-CoV-2 apareceu pela primeira vez entre o início de outubro e meados de novembro de 2019, de acordo primeira vez entre o início de outubro e meados de novembro de 2019, de acordo com artigo publicado no jornal científico *PLOS Pathogens* (STANWAY, 2021, p. 2).

Em meio a esse contexto no fim do ano já começava naquele país as primeiras medidas de segurança para evitar o contágio, inicialmente com o distanciamento social, que por vez resultou em um *Lockdown* (Bloqueio total ou confinamento), em seguida a obrigatoriedade do uso de máscaras, outra medida mais simples tomada e que foi aconselhada pelos órgãos de saúde de todo o mundo era a higienização das mãos com álcool e a quarentena como método mais rigoroso, nesse período o mundo não tinha noção da amplitude que a doença poderia alcançar, muito menos que as vacinas levaria um certo tempo para serem produzidas (VALENTE, 2020).

Devido a esse cenário o governo Federal estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o programa tinha como intuito medidas para preservar os empregos em decorrência do período de calamidade pública ocasionado pela pandemia e reconhecido através do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de marco de 2020, relacionado a Lei n 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (SANTOS et al. 2021).

De acordo com o Tribunal Regional Federal da 4º Região (2022, p. 21) foi alterado as seguintes leis: “Leis nº8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 dezembro de 2000, 12. 546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de

2004, e 8.177 de 1º de março de 1991; e dá outras providências”.

Mediante a crise sanitária que afetava vários setores do país a medida provisória que foi criada estabeleceu alguns parâmetros, no Artigo e ressaltado que:

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho (BRASIL, 2021, p. 2).

Posteriormente, a Lei de 1º de abril de 2020, foi alterada, dando a lugar a Lei nº 14.020, de 6 julho de 2020, onde apresentou inúmeras medidas como a finalidade de flexibilizar os contratos de trabalho mediante a crise, com isso foi “regulamento a possibilidade de reduzir salários e horas de trabalho através de contrato individual com todos os funcionários, podendo serem reduzidos em 25%. 50% ou 70%, mediante acordo” (DOS SANTOS, 2021).

Diante dessas medidas impostas no tocante a crise sanitária, as restrições somadas aos decretos praticamente obrigaram muitas empresas a quase que fechar, ou trabalhar com horários reduzidos, infelizmente devido as altas taxas inseridas nas leis trabalhistas para os empresários, em relação a manutenção de funcionários inativos, geraram um cenário desanimador, com isso, muitos não tiveram outra opção e tiveram que dispensar funcionários por mais que ocorresse por parte do governo um certo apoio advindo de linhas de créditos.

Vale ressaltar que o Brasil nas últimas décadas teve um grande aumento da informalidade, ambiente esse que mais sofreu com a pandemia e as medidas propostas, que por sua vez também gera empregos representando uma outra cadeia de trabalho onde as medidas criadas não tiveram tanta efetividade, como ressalta Costa (2020):

A pandemia, nesse contexto, atinge com maior intensidade a população que vive na informalidade e reside em áreas precárias, ou seja, que tem rendimentos baixos e irregulares, sem acesso a água potável, moradia digna, sistemas privados de saúde e sistemas de proteção social vinculado á carteira de trabalho assinada, como férias, salários-mínimos, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviços (FGTS), licença-maternidade, licença médica e

seguro-desemprego. Esses trabalhadores cumprem extensas jornadas de trabalho e dificilmente conseguem acessar linhas de financiamentos para o exercício legal da atividade [...]. Em 2009, a informalidade no Brasil ultrapassava os 50%. Em 2017, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estava em torno de 40,8% (COSTA, 2020, p. 3).

Portanto, as medidas que foram impostas mediante a decretos de lei não conseguiram atingir todas as camadas da sociedade deixando um buraco, que gerou um outro problema, que muitos identificaram como pessoas invisíveis que só foi ser reconhecidas por meio do auxílio emergencial (RACHTER, 2021).

3.1 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Para que ocorra a suspensão temporária do contrato, bem como a redução salarial e da jornada, é preciso que seja feita em comum acordo entre funcionário e empresa, respeitando os critérios pré -estabelecidos no tocante a pandemia, durante a mesma tudo tinha que ser feito mediante ao Decreto Legislativo 10.422/2020, onde sua confirmação era feita através de um contrato escrito, sendo ele de forma coletivo ou individual, outra exigência era a comunicação com o Sindicato e Ministério da Economia ocorrendo em um prazo útil ide 10 dias, onde seu pagamento seria contado posteriormente ao acordo concretizado no prazo de 30 dias (DE SOUZA; MACIEL, 2020).

Como ressalta o Artigo 8 da mesma:

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo (BRASIL, 2020, p. 7).

Nota-se que os acordos foram liberados mediante a medidas emergências no que se refere a contratos de trabalhos, contudo, para que fosse fechado era necessário respeitar todo uma dinâmica, para que os dados diferentes pudessem chegar a um

acordo, que fosse bom para ambos.

3.2 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

No tocante a suspensão de contratos de trabalho, alguns pontos precisam ser ponderados, inicialmente ela precisa ser feita como base em acordo coletivo ou individual, durante o período mais grave da pandemia as medidas implementadas trouxeram uma certa dúvida sobre a forma como iria ocorrer as suspensões de trabalho e consequências subseqüente a essa suspensão (LIMA, 2020).

Segundo o § 2º do artigo 8º a lei diz que:

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregador:

I – Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados;

II – Ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na quantidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei (BRASIL, 2020, p. 8).

Mediante ao inciso de lei aprestando na citação feita acima, percebe-se que o inciso I do presente parágrafo, acaba por gerar uma certa dúvida, tendo em vista que deduz uma situação em que mesmo como contrato de trabalho suspenso ainda caba a empresa manter os benefícios do funcionário em dias, mesmo que a situação não faça sentido, levando em conta que o contrato está suspenso, por mais que o colaborador não esteja frequentando o ambiente de trabalho. No entanto, “é imprescindível se fazer o destaque para a questão posta, já que tal interrupção acarreta também a cessação do salário outrora percebido pelo empregado”. (LIMA, 2020, p. 32). Dessa forma, se faz necessária contextualiza que o contrato de trabalho, nesse contexto, só terá validade de forma concreta, caso não interfira nos direitos já conquistados dentre eles os benefícios apontados de acordo com a lei.

3.3 FUNDO DE GARANTIA

Foi em 1966 através da Lei nº 5.107/66 que ocorreu a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, também chamada de FGTS, nesse período o sistema anterior já não agradava tanto, e era bem mais favorável aos empregadores, tendo em vista que havia uma obrigação de remunera com indenização apenas empregados que completasse 10 anos de trabalho, com isso muitos empregadores antes de completar os dez anos já demitiam o trabalhador para não ter que arcar com a indenização (FONTONELLE, 2017).

Martins (2010) conceitua o FGTS da seguinte forma:

É um depósito bancário vinculado, pecuniário, compulsório, realizado pelo empregador em favor do trabalhador, visando formar uma espécie de poupança para este, que poderá ser sacada nas hipóteses prevista em Lei (MARTINS, 2010, p. 27).

De acordo com a definição feita acima, o FGTS configura como um recurso financeiro recebido por meio de um depósito bancário feito pelo empregador, apontado como um tipo de poupança para o trabalhador, onde tem o direito de sacar em determinadas situações estipuladas pela Lei, tais como: financiamento de casa própria, quando ele é demitido em caso de falecimento, doença, entre outras situações (ALVES, 2013). Um exemplo excepcional foi a pandemia da covid-19 que levou o governo a liberar esses recursos por meio de uma medida provisória.

Para a Caixa Econômica Federal (2021, p. 6) a finalidade do Fundo de Garantia é: “proteger o trabalhador demitido sem justa causa, mediante a abertura de uma conta vinculada ao contrato de trabalho”. Ou seja, o FGTS, tem o papel de ser um suporte para o trabalhador ter um meio de sobreviver até encontrar outro serviço.

Em 2020 por um período estipulado e emergencial (até 15 de dezembro de 2022) por meio da Medida Provisória 1105/20 o governo liberou o acesso ao Fundo de Garantia (FGTS) tendo como causa maior o cenário emergencial provocado pela pandemia da covid-19 (BRASIL, 2022).

De acordo com Nascimento (2022) essa medida tem como finalidade ajudar aproximadamente 42 milhões de brasileiros. A medida tem uma perspectiva de injetar 30 milhões na economia, levando em conta a estimativa que o governo fez, onde foi

presumido que todos os trabalhadores com carteira assinada vão retirar esse benefício. Um dos principais focos desse recurso foi diminuir o impacto ocasionado pela crise sanitária que afeta de forma considerável o país no atual momento, somado ao aumento da inflação que também impactava na vida dos brasileiros.

3.4 REDUÇÃO DE SALÁRIO E DA JORNADA

As políticas públicas elaboradas pelo Ministério do Trabalho que definem sobre esse tópico, compõem o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, normatizado pela Medida Provisória Nº 1.045/2021 (BRASIL, 2021). Além disso, de acordo com Davis et al (2020) a ação governamental de redução da jornada de trabalho também pôde ser realizada por meio de decreto presidencial (N. 936/2020) em que se possibilitou a redução durante o período de isolamento de forma associada à redução salarial. Dentro dessa medida, o nível de flexibilização aumentou movido pelo desejo em proteger os postos de trabalho.

Para os autores, o incremento da ação é marcado pela

possibilidade de suspender o contrato de trabalho por 2 (dois) meses - o que representa a continuidade do trabalho ligação com a prerrogativa de suspender os salários durante este período. De fato, uma evidente ilustração sobre como o Estado pode, em circunstâncias 'excepcionais', explorar ao máximo os vulneráveis, numa revelação notória da luta de classes. (DAVIS et al. 2020, p. 101).

Cenário esse que para muitos foi visto como uma possibilidade ruim, em especial para os mais pobres, no momento que via que sua renda iriar reduzir, do outro lado, as empresas sem produzir viram como uma forma de manter seus funcionários sem ter que os demiti-los.

3.5 TELETRABALHO

Durante o período de quarentena período, as pessoas tiveram de se adaptar a um modelo de teletrabalho e aprender a partilhar um espaço reduzido com os seus

familiares. As residências domésticas tornaram-se locais híbridos onde as tarefas domésticas e o trabalho de escritório passaram a ser partilhado. Este cenário teve um grande impacto na vida das pessoas, especialmente pelo risco de ter os seus rendimentos reduzidos e, por isso perderem os seus empregos (ALMEIDA; SANTOS; MONTEIRO, 2022).

Filardi, Castro e Zanini (2020) define Teletrabalho como:

Todo trabalho realizado á distância, ou seja, fora do local de trabalho, com uso das TICs, com computadores, telefonia fixa e celular e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar, receber e transmitir informações, arquivos, imagens ou som relacionados á atividade laboral (Filardi; Castro; Zanini, 2020, p.2).

As transformações sociais e laborais trazidas pela Covid-19 não apenas aceleraram os processos de transformação digital, mas também têm ressaltado a divisão social entre as diferentes classes. Pois, nem todas as empresas e as pessoas têm os mesmos recursos para enfrentar os desafios da transformação digital do trabalho. O nível da desmaterialização de tarefas e serviços depende da natureza específica de cada atividade empresarial. Parece claro que empresas menores e em setores de atividade fortemente afetado pela pandemia (como turismo, bares e restaurantes, por exemplo) foram particularmente afetados (ALMEIDA; SANTOS; MONTEIRO, 2022).

3.6 FÉRIAS

As ações em relação às férias dos trabalhadores foram relativas à antecipação destas, mediante acordo com entre contratante e funcionário. Essa operação é regulada pela Medida Provisória nº 1046/2021 e, na prática consiste no gozo do período de férias mesmo antes de adquiri-lo. Enquanto todo o registro e consulta de informações ocorre pelo *software* e-Social desenvolvido pelo governo como uma das diversas medidas de digitalização das relações trabalhistas (BRASIL, 2021).

Da Silva (2016) define férias como:

Férias são o período do contrato de trabalho, em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito

de descanso, no decurso de 12 meses trabalhados. As férias visam a proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente (DA SILVA, 2016, p. 19).

Enquanto processo regulamentário, o empregador deve registrar os diferentes períodos de férias e seus respectivos períodos aquisitivos que o funcionário cumpriu ou cumprirá. O período mínimo de férias antecipadas são cinco dias, o empregador poderá realizar o pagamento das férias em conjunto com o pagamento do salário do mês além de que também poderá pegar adicionais de um terço das férias também o abono pecuniário (BRASIL, 2021).

Ressalta-se que cada opção deve ser registrada no e-Social e no mesmo sistema, originará as respectivas certidões e recibos e que, as possibilidades descritas e embasadas pela Medida Provisória são opcionais para o empregador e os acordos que se darão com os funcionários (BRASIL, 2021).

3.7 APONTAR AS DECISÕES DOS TRIBUNAIS SUPERIORES EM RELAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO

Uma das primeiras ressalvas feitas acerca da mudança de regime de trabalho mediante as ações em meio a pandemia é relacionada com a falta de preparo, treinamento e adaptação ao teletrabalho que, por si só exige competências singulares para que seja realizado. Sendo que também se percebe certo caráter precipitado em entender que modalidades de trabalho remoto sejam em sua totalidade, positivas (SANTOS, 2020).

Do ponto de vista da análise jurídica de classificação da flexibilização ocorrida durante o período de pandemia nota-se que

a análise carece de mais elementos informativos. Junto com o trabalho em *home office*, surgiram para as famílias dos trabalhadores outros desafios. Em razão do isolamento social, escolas paralisaram as suas atividades e rotinas [...]. Outros trabalhadores, que auxiliam nas tarefas da casa, como diaristas e empregados domésticos, também em razão da pandemia e isolamento social, não estão comparecendo para trabalhar ou, se comparecem, o fazem em escala e dias reduzidos. As pessoas, portanto, estão se desdobrando entre as

obrigações profissionais, familiares e domésticas. Isso tudo deve ser somado [e analisado] aos sentimentos, naturais neste momento, de incerteza, ansiedade e angústia frente ao futuro (SANTOS, 2020, p.188).

E essa análise que necessita de outras informações faz com que a postura dos Tribunais Superiores do país seja de prevenção e destaque à qualidade de aspectos notórios para uma adequada prestação de trabalho: proteção da saúde física e mental, manutenção da higiene e a oferta da segurança ao local de trabalho (SANTOS, 2020).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos organizacionais, a principal consequência da pandemia de Covid-19 é o aumento e aceleração do ritmo de ruptura tecnológica nas empresas. Que passam a precisar obrigatoriamente de estar preparadas para outros desafios como esse. Como resultado, percebe-se um fomento ao desenvolvimento de uma cultura de inovação que envolve não só a empresa, mas também seus empregados neste processo.

De fato, também as medidas de contenção à pandemia aceleram a processos de transformação digital não só em empresas, mas, também em entidades públicas e indivíduos. Aceleração destacada pelas relações entre trabalho e sociedade, mercado e vendas e tecnologia.

Existe também o fomento do teletrabalho e, com ele consumo de produtos tecnológicos para propiciar mais interações por mecanismos híbridos de comunicação entre as pessoas. Possibilitando o trabalho, comunicação e interação sem exclusividade no ambiente físico das empresas ou até mesmo de suas casas.

Entre os desafios encontrados nesse tópico são a adoção do teletrabalho e de um modelo de trabalho a distância que permite uma elevada interatividade e cooperação para superar a distância geográfica destas pessoas. Situação que não é verificada com grande sucesso.

Esta investigação também sugere que exista certa abertura à precarização do trabalho e carreiras e que o trabalho flexível no ambiente pós-pandêmico precisa de informações contínuas acerca de seu desenvolvimento e impacto, especialmente em

termos de características demográficas críticas, tais como gênero, renda, idade e raça. Para que se evidencie para quais grupos sociais as dificuldades dessas novas relações trabalhistas sejam maiores.

Como último ponto, a economia política da Covid-19 e o papel do Estado na remodelação do local de trabalho e do mercado de trabalho pós-pandêmico mostram que a pandemia revelou uma extensão do emprego precário, mas, também reconheceu a essencialidade de trabalhadores para uma economia funcional. Se deve pensar quais serão as dinâmicas que irão valorizar e proteger aqueles que se encontram em trabalhos informais e de rotina mais essencial.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **ONU prevê que 235 milhões precisem de assistência humanitária** em 2021. Agenciabrasil. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2020-12/onu-preve-que-235-milhoes-precisem-de-assistencia-humanitaria-em-2021>. Acesso em: 28 de mar de 2022.

ALVES, A. F. S. **FGTS e sua aplicabilidade na folha de pagamento**: estudo de caso – movimentações de folhas. 2013. 52 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) Centro Superior do Ceará, Fortaleza, 2013.

ALMEIDA, F.; SANTOS, J. D.; MONTEIRO, J. A. The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post COVID-19 World. **IEEE Engineering Management Review**, v. 48, n. 3, p. 97-103, 2020. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9153093/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

BRASIL. **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.045, DE 27 DE ABRIL DE 2021**. Gov. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 23 de mar de 2022.

_____. **LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020**. Gov. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou//lein14.020de6dejulhode2020265386938#:~:text=1%C2%BA%20desta%20Lei%2C%20o%20empregador%20poder%C3%A1%20acordar%20a%20suspens%C3%A3o%20tempor%C3%A1ria,dias%2C%20podendo%20ser%20prorrogado%20por>. Acesso em: 25 de mar de 2022.

_____. **Nova Medida Provisória traz regras para o período de pandemia**. E-Social: Governo do Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/nova-medida-provisoria-traz-regras-para-o-periodo-de->

forte e duradouro. Unesp. 2021. Disponível em: <https://jornal.unesp.br/2021/07/02/no-brasil-impacto-economico-da-pandemia-sera-forte-e-duradouro/>. Acesso em: 04 abr. 2022.

DO BRASIL, C. I. **Pandemia ainda provoca impactos no mercado de trabalho, diz Ipea.** Agenciabrasil. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea>. Acesso em: 04 abr. 2022.

DOS SANTOS, F. A.; HANNA, S. A. Segurança, saúde e higiene do trabalho em tempos de pandemia mundial: normas regulamentadoras modificadas e revogadas; covid incluída temporariamente rol de doenças ocupacionais. **Brazilian Journal of Development**, v. 6, n. 11, p. 89167-89180, 2020.

DOS SANTOS, R. M. B. REFLEXÕES DA INCIDÊNCIA DA PANDEMIA NO DIREITO DO TRABALHO. **Direito em Movimento**, v. 18, n. 3, p. 224-235, 2021.

FILARDI, F.; CASTRO, R. M. P. D.; ZANINI, M. T. F. Vantagens e desvantagens do teletrabalho na administração pública: análise das experiências do Serpro e da Receita Federal. **Cadernos Ebape. br**, v. 18, n. 1, p. 28-46, 2020.

FONTONELLE, A. **Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego.** Senado. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego>. Acesso em: 22 de mar de 2022.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea. **PIB do Brasil cai 4,1% em 2020, diz IBGE.** Ipea. 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=37594. Acesso em: 22 de mar de 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Os números que mostram o impacto da pandemia no emprego.** Nexojornal. 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/28/Os-n%C3%BAmeros-que-mostram-o-impacto-da-pandemia-no-emprego>. Acesso em: 22 de mar de 2022.

LIMA, L. L. A. **A Suspensão do Contrato de Trabalho: uma adaptação ao momento de pandemia causado pelo coronavírus.** 2020. 38 f. Monografia (Bacharel em Direito) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2020.

LIMA, S. T. B.; LIMA, L. T. B. Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da Covid-19. **Redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho por acordo individual no contexto da pandemia da Covid-19.** Tst. 2020. Disponível em: https://juslaborishml.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180733/2020_lima_silvia_educacao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 de mar de 2022.

LIMA, T. C. C. **Meio ambiente do trabalho no contexto da Pandemia: o novo paradigma de participação do trabalhador.** 2021. 119f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.

LOWCOCK, M. **Em meio à pandemia, ONU faz apelo humanitário recorde para mais vulneráveis em 2021.** Brasil. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/103356-em-meio-pandemia-onu-faz-apelo-humanitario-recorde-para-mais-vulneraveis-em-2021>. Acesso em: 28 de mar de 2022.

MORENO, S. **Em 2020, 21 mil pegaram covid-19 em ambientes de trabalho.** Agenciabrasil. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-04/em-2020-21-mil-pegaram-covid-19-em-ambientes-de-trabalho>. Acesso em: 22 de mar de 2022.

NASCIMENTO, A. B. **O panorama atual das relações de trabalho no Brasil: as medidas de exceção e o momento pós-Covid.** Valorinveste. 2020. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/seu-negocio/post/2020/09/o-panorama-atual-das-relacoes-de-trabalho-no-brasil-as-medidas-de-excecao-e-o-momento-pos-covid.ghtml>. Acesso em: 22 de mar de 2022.

NASCIMENTO, L. **Publicada medida provisória que autoriza saque extraordinário do FGTS.** Agenciabrasil. 2022. Disponível em: [https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-03/publicada-medidaprovisoriaqueautorizasaqueextraordinariodofgts#:~:text=Foi%20publicada%20hoje%20\(18\)%20no,feitos%20pela%20Caixa%20Econ%C3%B4mica%20Federal](https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-03/publicada-medidaprovisoriaqueautorizasaqueextraordinariodofgts#:~:text=Foi%20publicada%20hoje%20(18)%20no,feitos%20pela%20Caixa%20Econ%C3%B4mica%20Federal). Acesso em: 29 de mar de 2022.

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde. **Folha informativa – COVID -19 (doença causada pelo novo coronavírus.** Paho. 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 22 de mar de 2022.

OLIVEIRA, L. R. et al. **Os significados do trabalho para a juventude: um estudo sócio-histórico com adolescentes ricos.** 2011. 108 f. Dissertação (Mestre em Educação) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

PESSOA, S. C.; CAMARGOS, C. M. **Flagelo dos corpos: a pandemia e o agravamento das precariedades.** Portcom. 2020. Disponível em: http://www.portcom.intercom.org.br/ebooks/arquivos/desafios_30112020.pdf#page=87. Acesso em: 30 de mar de 2022.

RACHTER, L. **Uma radiografia dos “invisíveis” do auxílio emergencial.** Fgv. 2021. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/radiografia-invisiveis-auxilio-emergencial>.

Acesso em: 28 de mar de 2022.

RIBEIRO, J. **Como os pequenos negócios estão sendo afetados pela pandemia de COVID-19 no Brasil?** ILO. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_751127/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 de mar de 2022.

SANTOS, A. S. et al. A PANDEMIA DA COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: as consequências do ensino remoto emergencial (ere) para os docentes da rede pública e privada de ensino médio e fundamental no Brasil. **Revista Húmus**, v. 11, n. 34, 2021.

SANTOS, M. C. R. O teletrabalho nos tempos da Covid-19 (coronavírus): ensaio sobre a importância e necessidade de proteção aos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília**, v. 86, n. 2, p. 175-194, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/download/65530728/Revista_do_TST_86_2_versao_final.pdf#page=176. Acesso em: 04 abr. 2022.

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. **O impacto da pandemia de coronavírus nos pequenos negócios**. SEBRAE. 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-impacto-da-pandemia-de-coronavirusnospequenosnegocios,192da538c1be1710VgnVCM1000004c00210aRCR>. Acesso em: 24 de Mar de 2022.

Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **Coronavírus: Atos Normativos**. trf4. 2022. Disponível em: https://www.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=2054. Acesso em: 22 de mar de 2022.

VILA NOVA, G. **Ferramentas digitais impulsionam micro e pequenos negócios durante a pandemia**. Ootimista. 2020. Disponível em: <https://ootimista.com.br/jornal-impresso/ferramentas-digitais-impulsionam-micro-e-pequenos-negocios-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 24 de mar de 2022.

YANG, J. et al. Prevalência de comorbidades na nova infecção por coronavírus Wuhan (COVID-19): uma revisão sistemática e meta-análise. **Int J Infect Dis**, v. 10, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION et al. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19)**. 2020. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3. Acesso em: 07 de março de 2022.