



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO NEGOCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA COORDENAÇÃO ADJUNTA
DE TRABALHO DE CURSO ARTIGO CIENTÍFICO

DIREITO DO TRABALHO
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEUS
PRINCIPIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA

ORIENTANDA: NATHALIA HEMILY DE OLIVEIRA
ORIENTADORA: PROF.^a: M^a. HELENISA MARIA GOMES OLIVEIRA NETO

GOIÂNIA-GO
2021

NATHALIA HEMILY DE OLIVEIRA

DIREITO DO TRABALHO
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEUS
PRINCIPIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a. Orientadora: M^a. Helenisa Maria Gomes Oliveira Neto.

GOIÂNIA-GO

2021 NATHALIA HEMILY DE OLIVEIRA

DIREITO DO TRABALHO
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
E SEUS PRINCÍPIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Data da Defesa: 17 de NOVEMBRO de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a: M^a. Helenisa Maria Gomes Oliveira de Neto. Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a: Esp. Leizer Pereira Silva Nota
SUMÁRIO

RESUMO.....	05
INTRODUÇÃO	06
1. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEUS	
PRINCÍPIOS.....	08

2. IMPACTOS TRAZIDOS PELA PANDEMIA NO AMBITO TRABALHISTA	14
3. POLÍTICAS PÚBLICAS	17
CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS.....	22
ANEXO	2

DIREITO DO TRABALHO
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS
E SEUS PRINCÍPIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA

Nathalia Hemily de Oliveira

O Artigo Científico exposto tem por propósito contribuir cientificamente para o histórico de pesquisas referente aos impactos que o Direito do Trabalho possa vir sofrer através de mudanças sociais, como o atual estado de pandemia, o que fica claro como este instituto pode ser vulnerável olhando pela perspectiva socioeconômica. Diante do atual estado de calamidade que o país vem passando, todos os campos de relações sociais, tiveram resultantes mudanças, e por consequência, ocorre-se adequações em todas as ciências que fazem parte do cotidiano social, não seria diferente no âmbito trabalhista, sendo este instituto um equilibrador destas relações. Segundo Blog do IBRE – A pandemia da Covid-19 teve um impacto profundo no mercado de trabalho, afetando principalmente os trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade, que já são tradicionalmente desprovidos de direitos fundamentais, como por exemplo os trabalhadores autônomos, que buscam estes sobreviver através da crise coletiva econômica. Sendo assim tem-se muito o que refletir e elucidar sobre este assunto e realidade social, buscando ressaltar as mudanças específicas da norma e princípios do direito trabalhista.

Palavras-chave: Impactos Socioeconômicos. Pandemia Covid 19. Princípios e Norma Trabalhista.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca contribuir de forma social para a esfera trabalhista, no sentido de olhar para o direito do trabalho como um ramo jurídico essencial para o funcionamento da sociedade contemporânea. Desde o início da formação das comunidades, e foram surgindo as formas de trabalho, via-se a necessidade de organizar tais tarefas, mesmo que a princípio o trabalho não era tratado e regulado de forma equilibrada entre as relações de empregado e empregador.

Agora já na contemporaneidade este instituto que passou por diversas variantes, se depara talvez com o maior impasse já visto pela sociedade, a pandemia COVID-19, que atingiu de forma mundial a humanidade. Em todas as áreas sociais foram confrontadas, com impasses e adaptações que não estavam preparados, dessa forma o direito de maneira geral, se adaptou e se reinventou para conseguir acompanhar a evolução negativa da referida pandemia.

O direito do trabalho, como esperado foi atingido em cheio, uma vez que a economia do país está intrinsecamente ligada a este instituto, no qual se teve evolvido com barreiras a serem vencidas. Diante disso, o Governo Federal de início publicou inúmeras medidas provisórias, dentre elas, algumas afetam às relações laborais, como por exemplo as MPs 927, 928, 936, 944 e 945/2020, sendo colocado em prática, buscando regular a relação jurídica entre patrões e empregados.

Através das referidas mudanças e deste novo cenário complexo, os operadores do direito do Trabalho, veem se deparando com discussões sobre a inconstitucionalidade de algumas das normas promulgadas e com isso, o Supremo Tribunal Federal (STF) já vem sendo questionados, para a devida adequação normativa. Agora mais do que nunca os princípios que regem o direito trabalhista, são de suma importância pois

estes juntamente com a Constituição Federal de 1988, são os pilares das normas brasileiras.

Sendo assim neste artigo em sua primeira seção abordaremos assuntos relacionados ao tema Consolidação das Leis Trabalhistas e seus Princípios, logo após na segunda seção será feita a abordagem dos impactos da pandemia na norma trabalhista e por fim na terceira seção será tratada as medidas feitas pra que aja a devida subsistência própria e da família.

1. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHISTAS (CLT) E SEUS PRINCÍPIOS

O trabalhador é tido como razão hipossuficiente da relação de emprego entre empregador e funcionário, pois juridicamente o operário será sempre a parte mais frágil do contrato trabalhista, não sendo este de âmbito da justiça civil.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

"Direito do Trabalho diferencia-se dos outros ramos jurídicos componentes do universo do direito pela forte presença em seu interior, de regras provindas de fonte privada, em antecipação ao universo de regras oriundas da clássica fonte estatal."

Para evitar a insegurança jurídica, vinda desde a revolução industrial, fora criada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), uma vez que o trabalho é algo que participa diretamente para realização pessoal do indivíduo, trazendo dignidade a ele, por isto merece a devida valorização.

Segundo AMAURI MASCARO NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO NASCIMENTO em sua obra Curso de Direito do Trabalho, "O direito do trabalho é complexo. Tem como principal função a tutela do trabalhador, mas não pode ignorar as necessidades substanciais das empresas."

Tal ramo jurídico, deverá estar sempre em concordância com a Constituição Federal (CF), não devendo oferecer menores possibilidades, uma vez que a carta magna prevê inúmeras hipóteses para proteção da relação entre funcionário e empregador. Este instituto possui bases nas quais norteiam sua aplicabilidade, sendo estas os princípios do direito do trabalho. Tais princípios, na linguagem jurídica, é tido como "proposições gerais inferidas na cultura e ordenamento jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do direito", segundo Maurício Godinho Delgado.

A hierarquia normativa deverá ser respeitada na aplicação das normas, direito do trabalho, por ser de origem protetiva, é praticável a emprego de uma norma inferior hierarquicamente, no caso de ser mais favorável ao empregado. A relativização da hierarquia normativa em a favor de do empregado se justifica pela aplicabilidade dos princípios de proteção ao trabalho, consolidados na (CLT) e amparados pela Constituição Federal de 1988.

Para Mauricio Godinho Delgado:

O direito do trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos direitos humanos, ao lado do direito previdenciário. É por meio desses ramos jurídicos que os direitos humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. (São Paulo,2015)

Os princípios legais, são bases fundamentais para aplicabilidade e criação das normas, sendo estes fundamentos nucleares do ordenamento, uma vez que, possuem grau de generalidade e a escolha do emprego de um não elimina os demais. É por isso que a doutrina tem princípios como grandes fachos normativos, que cumprem o essencial papel de iluminar a compreensão do direito em regência das relações humanas.

“O Direito do Trabalho apresenta princípios próprios, reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência, quais sejam: o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da primazia da realidade, e o princípio da continuidade da relação de emprego. (GARCIA, 2015 p. 53)”

De forma resumida, o Princípio da Proteção, é tido pela doutrina como a essência do próprio Direito do Trabalho visando a proteção da parte hipossuficiente da relação jurídica, no qual, busca o equilíbrio das relações e o cumprimento da igualdade entre as partes. Outro princípio de suma importância é o Princípio da Irrenunciabilidade, este refere-se ao fato de as normas do trabalho serem de origem pública e de natureza cogente, não podendo as partes derogá-las em atendimento a sua vontade.

Tem-se também o Princípio da Primazia da Realidade, no qual visa a fiscalização da relação jurídica de trabalho e ainda a verdade real dos fatos, há ainda o Princípio

da Continuidade da relação de emprego, que busca à preservação do contrato de trabalho, uma vez que, este ato proporciona segurança ao trabalhador, sendo garantido ao trabalhador a segurança socioeconômica. Não obstante o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o que busca equilibrar a parte contratual da relação de emprego, de forma que o funcionário esteja seguro, e que seus direitos e deveres sejam equiparados. Sendo assim são vedadas alterações contratuais que resultem em prejuízo ao trabalhador, contudo o artigo 7º da Constituição Federal, permite a redução de salário, quando esta é realizada por sindicatos, devendo esta estar muito bem fundamentada.

1.2 MEDIDAS PROVISÓRIAS

Segundo Emerson Santiago para o site info escola, Medida Provisória é um dispositivo que integra o ordenamento jurídico brasileiro, que é reservada ao presidente da República e se destina a matérias que sejam consideradas de relevância ou urgência pelo Poder Executivo.

No entanto tais medidas devem estar em consonância com a Constituição Federal, uma vez que se trata da norma magna, sendo está o topo da normativa brasileira, por isto tais decisões governamentais tem sido objeto de questionamentos perante o poder judiciário, pois tanto a sociedade como a norma em si tem sido forçada a mudanças nunca antes vista, é por isto a importância de elucidar brevemente sobre estas.

E ainda elucida o site planalto que, as medidas trabalhistas temporárias de preservação do emprego serão tomadas a fim de atenuar o resultado econômico das medidas de isolamento adotadas por alguns entes da Federação para a contenção da transmissão do vírus.

Após a decretação do estado de calamidade e distanciamento social, foram decretadas medidas a fim de regulamentar relações jurídicas diante da atual situação

de pandemia, supra mencionado, COVID-19, medidas estas regidas pelo artigo 62 caput da Constituição Federal de 1988, que diz:

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001)

Nos deparamos então, com muitas mudanças e um cenário novo e complexo, para todas as áreas do direito. A medida provisória **MP N.º 927/2020**, traz com ela a possibilidade de realização de acordos individuais entre empregado e empregador para que sejam estabelecidas condições para a preservação dos empregos.

Segundo o Art. 2º da referida medida, traz que:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Esta medida, possibilitou ainda a inovação de regulamentação de novas modalidades de emprego como por exemplo o teletrabalho, que já era regulamentando anteriormente pela Consolidação das leis trabalhistas (CLT), porém com o acontecimento atual, ganhou mais especificações, no qual, será tratado com mais propriedade adiante.

Outra novidade é a antecipação de férias, onde o texto normativo autoriza o empregador prover a concessão de antecipação de férias ao empregado, em período não inferior a 5 dias, comunicando-o com antecedência mínima de 48 horas, por meio escrito ou eletrônico. Foi estabelecido ainda quanto à fixação de medidas para pagamento da remuneração das férias, devendo ele ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente do início do gozo das férias.

A concessão de antecipação de férias poderá ser ainda de forma coletiva, devendo somente comunicar os empregados com 48h de antecedência, neste caso as férias poderão ser concedidas em período inferior a 30 dias. É possível que o empregado antecipe o gozo de feriados, no qual, deverá assim ser notificado pelo empregador, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48h e com a especificação de quais feriados.

Houve ainda a criação de um regime especial de banco de horas, o art. 1º, estabelece que 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 benefício do trabalhador 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.

Há ainda o Benefício emergencial de preservação do emprego e da renda no qual este benefício, de periodicidade mensal, será custeado com recursos da União, onde este será destinado aos trabalhadores assim que houver a redução da jornada de trabalho e do salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, ações estas tratadas como exceções, uma vez que a Constituição Federal trata, como irredutível a redução de salário do funcionário. Exceção, pois, quando o sindicato entra juntamente com a convenção coletiva do trabalho, poderão tais órgãos acordar, por redução de salário, quando a jornada for diminuída.

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi estabelecido pelo Governo Federal, por meio de Medida Provisória **MP N.º 936/2020**, sendo seu objetivo principal a regulamentação das relações de emprego em tempos de COVID-19, promulgando medidas emergenciais com o escopo principal da preservação dos contratos de trabalho, no qual o artigo 3º estabelece como medidas principais visando a conservação dos contratos de trabalho:

A. Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e da Renda;

B. Redução da jornada de trabalho e do salário;

C. Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho. por expressa determinação legal, tais medidas não são aplicáveis no âmbito da União, dos Estados, do DF e dos Municípios.

Há ainda a Medida Provisória N.º **944/2020** institui, de forma geral, o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, determinando uma linha de crédito que tem como foco o suporte a despesas com folha de pagamento.

Segundo o Ministro Alexandre Agra Belmonte:

A MP **927/2020** trouxe um conjunto de alternativas flexibilizadas em relação à legislação ordinária para as empresas que não pararam. E a MP **936/2020**, a redução da jornada com redução salarial e a suspensão temporária do contrato de trabalho para as empresas que precisaram paralisar total ou parcialmente a sua atividade, mediante complementação ou substituição da remuneração normal por meio de um benefício emergencial calculado sobre o segurodesemprego, com contrapartida da garantia de emprego para os trabalhadores. (SALVADOR, 2020

Após surgirem tais medidas, o desenvolvimento forçado da sociedade diante da pandemia submeteu o governo executivo, já em 2021 à aprovar e transformar em lei a medidas provisórias n ° 27 e 34 de 2020. Sendo esta lei n° 14012, tem como foco garantir o emprego,

trazendo exceções e modalidades de emprego e jornadas, não abordadas de forma prática pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), que agora é visto algumas estratégias recentes, porém, necessárias de dar ao trabalhador um meio pelo o qual o mesmo tenha uma forma para proteger o cargo de trabalho no qual este, está exercendo, tem se como exemplo, a possibilidade de reduzir a jornada de emprego. Neste, ao alterar o período do funcionado em sua função, altera-se assim o salário, porém traz ao indivíduo a certeza que este não poderá ser demitido em um certo período, onde o empregador terá o dever de garantir um tempo de estabilidade, sendo está no mesmo período da suspensão, devendo ser aplicado após a medida utilizada.

Vale mencionar ainda, que agora no atual momento contemporâneo, em abril de 2021, foi-se criado duas medidas provisórias n° 1045 e n°1046, onde estas são semelhantes as anteriores mencionadas, não trazendo inovações significativas.

2. IMPACTOS TRAZIDOS PELA PANDEMIA NO ÂMBITO TRABALHISTA

A pandemia não veio acompanhada somente da preocupação com a saúde, mas também efeitos econômicos o que logicamente veio a afetar o mercado de trabalho. Os impactos da pandemia são de forma global, sendo a economia um dos principais focos governamentais. Assim como a realidade está diferente ela ainda veio a ter alterações de grandes impactos para os trabalhadores e empregadores.

Segundo Lucas Chuc Gomes de Barros em seu artigo Covid 19 e o direito do trabalho, diante do cenário onde ninguém é culpado, tanto empregador quanto empregado são vítimas de um estado de calamidade pública instalado em todo mundo, as leis e normas da CLT foram parcialmente retiradas de cena para entrada de outras regras provisórias que irão reger as relações de trabalho enquanto perdurar esse cenário.

Até mesmo antes de pandemia no Brasil, o mercado de trabalho já era afetado com o desemprego, um problema na vida de boa parte da população. Agora no cenário atual o desemprego continua sendo grande vilão, uma vez que, empresas vem fechando as portas, ou ainda fazendo uma diminuição do quadro de funcionários. Já no início do ano de 2020, segundo o IBGE, quase 5 milhões de pessoas tiveram que parar de trabalhar. É nítido como o país está devastado economicamente, e os prejudicados veem sofrendo e se vendo sem saída. A OIT (Organização Mundial do Trabalho) estima que 195 milhões de empregos vão ser destruídos pela pandemia até o segundo semestre de 2020.

Diante de tais situações os indivíduos vêm buscando outras saídas para manter sua subsistência, fazendo com que os trabalhos informais sejam cada vez mais procurados como uma válvula de escape para essa crise. Porém esta modalidade de emprego não possui garantias, sendo assim, trabalham sem intenção de receber algum benefício estabelecidos para trabalhadores formais.

Devido a pandemia a sociedade vem se deparando ainda com o medo do trabalho presencial, onde estas pessoas ficam expostas as outras, então acaba gerando bastante insegurança para os trabalhadores. Para que os mesmos pudessem trabalhar de forma segura, foi estabelecido o uso de equipamentos de proteção, devendo o empregador fornecer o mesmo.

Outra mudança marcante é o privilegio que alguns tem de poder optar por trabalho remoto, neste ambiente os trabalhadores se sentem mais seguros, pois não terá a proximidade com outras pessoas, no entanto tudo aqui estabelecido até o momento será passíveis de mudanças, pois há muitas falhas e ainda muitos acordos para serem regulamentados ou não, uma vez que são medidas de estado de calamidade, ou seja são normas que não devem prevalecer no pós pandemia, podendo ser incorporada em uma situação de emergência, mas são de natureza transitórias deste momento que o país está enfrentando.

2.1. SURGIMENTO DE NOVAS MODALIDADES TRABALHISTAS

Com a crescente mudança da sociedade e o avanço tecnológico, e ainda com o desenvolvimento globalizado da economia foram surgindo diversos meios para a obtenção de recursos, visando a subsistência. Não somente os trabalhadores tiveram que se reinventar, mas também as empresas. Começaram a surgir mais trabalhos informais, e com as diversas empresas fechando abriu espaço para um mercado crescente como o delivery, o que abriu gerou mais oportunidades para aqueles que trabalham com entregas.

O teletrabalho não é uma nova modalidade, porém atualmente vem sendo mais utilizada, a colocando no âmbito das novidades, uma vez que seu uso nunca foi tão recorrente. Se o funcionário não ter equipamentos ou condições para trabalhar nesta modalidade, poderá empregador oferecer os equipamentos, podendo ser inclusive em regime de comodato.

A sociedade moderna e globalizada vem se adequando a nova realidade do mundo tecnológico e virtual, proporcionando que o regime de trabalho remoto também conhecido como Home office, seja utilizado este trabalho remoto foi uma saída para as empresas não pararem de funcionar, e ainda não colocar a saúde e a segurança dos seus funcionários em risco. Neste período de adaptação esse tipo de trabalho vem se tornando em alta, podendo ainda ser um meio, após o estado de pandemia.

Não pode se esquecer ainda que com o referido avanço tecnológico, deu-se espaço para o teletrabalho, no qual este pode ser realizado por meios modernos da tecnologia, pois possibilita um novo modelo de subordinação na relação de emprego. Esta modalidade fora regulamentada no dia 15 de dezembro de 2011, pela Lei nº 12551, alterando assim o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhista.

Contudo trabalhos feitos a distância por meios eletrônicos nos quais este o trabalhador permanece privado de contatos, trazendo assim sentimento de estar

sozinho, não convivendo com outros indivíduos do meio trabalhista, outro ponto a se analisar é o fato da redução de direitos que este trabalhador possa vir a enfrentar, como não desfrutar de uma jornada de trabalho definida.

O trabalhador, no entanto, poderá se beneficiar, através dos custos que são reduzidos, pois este não precisará ter custos com o imóvel ou ainda a manutenção de tais instalações. Sendo assim o mercado de trabalho deixa de ser local, permitindo trabalhos independentes, porém isto deixa o empregador vulnerável no que tange à segurança de dados confidenciais da empresa, e ainda há a dificuldade em supervisionar o trabalhador. No entanto vale ressaltar que os benéficos desta modalidade de trabalho são superiores as desvantagens, tanto para o trabalhador, mas também para o empregador.

O trabalho informal vem sendo outro meio pelos quais muitos trabalhadores se viram na alternativa de trabalhar por conta própria, buscando alcançar uma renda. Porém aqui contém algumas prerrogativas como não haver garantias sindicais, e ainda estando à mercê do mercado financeiro, sem possíveis garantias.

3. POLÍTICAS PÚBLICAS

A pandemia tem exigido respostas de todos os governos do mundo. Políticas públicas dizem respeito ao que os governos fazem, ou deixam de fazer. Diante dos empasses causados pelo vírus o governo vem investindo em meios para driblar os efeitos catastróficos tanto sociais como econômicos.

O novo meio de enxergar o mundo, fez com que as relações sociais mudassem de forma gradual, as políticas começaram a deixar de ser apenas informativas, para regras normativas impostas a toda sociedade. Foram criadas diversas medidas

provisórias a fim de controlar os efeitos pandêmicos socioeconômicos uma vez que o direito e todas as suas normalizações, andam em conjunto com a sociedade eluindo e mudando diariamente.

As Políticas públicas visam a igualdade, buscando assim meios para tal. De maneira que buscam deixar ao acesso social, materiais para a contenção e proteção do vírus, como por exemplo máscaras e álcool gel, estando a disposição nas unidades básicas de saúde. Dessa forma o governo pretende alcançar pessoas de baixa renda que não tem condições para se proteger devidamente do COVID-19.

O governo buscou ainda amparar a sociedade diante da crise econômica provocada pela pandemia, promovendo um projeto que com toda certeza ajudou bastante as pessoas de baixa renda, sendo ele o auxílio emergencial. Isso ajudou ainda a movimentar a economia no país, que vem sendo uma grande preocupação mundial. Foi ainda antecipado os saques de FGTS e que deu um ar a mais para a população respirar, uma vez que, pessoas que não tem meios financeiros para prover sua subsistência vem tendo inúmeras dificuldades.

Contudo, segundo Gilson Fernandes Ribeiro, para o site migalhas, "É imprescindível que sejam feitas avaliações de impacto das políticas públicas para se evitar um agravamento da crise econômica e social."

3.1 SUBSISTÊNCIA PRÓPRIA E DA FAMÍLIA

Com o intuito de trazer um amparo aos cidadãos o governo implementou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego, segundo site gov.br, o mesmo foi instituído pelo Governo Federal, através do Ministério da Economia, por meio da Medida Provisória Nº 1.045/2021.

Este Programa oferece medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus

(covid-19). Sendo assim o empregador poderá, obter de algumas prerrogativas para que haja a devida manutenção do emprego, e ainda driblar a crise econômica, através de acordos individuais ou ainda coletivos com seus empregados, com até 120 dias de duração: reduzir jornada de trabalho e salário; ou suspender contrato de trabalho.

Segundo o site Câmara dos Deputados:

“Existe ainda a Proposta criada pelo governo que estabelece renda permanente de R\$ 600 para pessoas em situação de vulnerabilidade, é a possibilidade de que o povo tenha condições de atender às suas necessidades básicas de sobrevivência quando não estiver empregado”, afirmou o autor da proposta, deputado Eduardo da Fonte (PP-PE).”

Foi-se criado o programa, Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – BEm 2021, no qual segundo o banco Caixa Econômica Federal:

“O BEm é um benefício financeiro concedido pelo Governo Federal aos trabalhadores que tiveram redução de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho em função da crise causada pela pandemia do Coronavírus – COVID-19.”

O governo busca de certa forma manter a estabilidade econômica e garantir uma verdadeira subsistência, porém em alguns casos tais medidas não foram suficientes, uma vez que certa parte da população já era tida como carente na maior parte do país, e agora com a pandemia muitos perderam seus empregos, contudo a economia em forma geral sofreu grande baque socioeconômico, dificultando que o governo consiga arcar com toda a população carente, porém tais medidas visaram sem dúvidas equilibrar tal estatística.

CONCLUSÃO

Conclui-se que a pandemia causada pelo COVID-19 afetou todas as áreas do âmbito social, e ainda econômico. Toda esta devastação é global, onde se é muito preocupante o estado de saúde da população e ainda os impactos econômicos. Houve uma grande queda na economia, muitos países estão devastados, não seria diferente no Brasil, onde se somam inúmeras mortes e empresas fechadas por falta de capital.

É fato que o país está entre a pirâmide primária de contágios e mortes, com tamanha ruína econômica social, gerou um déficit enorme, cumulando situações que necessitaram adequações, em todas as áreas da sociedade. O sistema jurídico se deparou com questões que os impulsionaram a eleger novas normas e medidas, nas quais estas geraram discussões sobre suas efetividades, fazendo que as mesmas passassem ainda por inúmeras mudanças.

Foram criadas medidas provisórias a fim de controlar os efeitos produzidos pelo vírus, no mercado de trabalho. Políticas públicas que visaram conter os impactos socioeconômicos, foram elaboradas, e assim proporcionando novas modalidades de emprego e ainda surgiram recém tipos de mercado econômico. Sem dúvidas este é o momento mais devastador da atualidade e o direito e a sociedade deverá estar em crescente adequação.

É claro que tais mudanças estão longe de propor soluções definitivas, e ainda não se pode afirmar que a situação do país se encontra em harmonia, pois existem muitas pessoas desamparadas, onde as medidas não as alcançam, mas esta discussão vem de longa data, e está muito acima dos assuntos tratados neste artigo, pois o governo, a economia e a sociedade não estão em consonância e isto é de longa data, ou seja, trata-se de algo de superior magnitude.

Contudo no âmbito trabalhista a norma vem se adequando e buscando alcançar plenitude, mesmo que para isto há a necessidade de se analisar os impactos das mesmas na prática, pois em casos de calamidade o Estado deve estar em absoluta participação, buscando a plenitude do direito público e privado.

REFERÊNCIAS

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

CONSTITUIÇÃO (1998) CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1998.

DELGADO, MAURICIO GODINGO DELGADO, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, – 14º EDIÇÃO, São Paulo, 2015.

NASCIMENTO, AMAURI NASCARO, NASCIMENTO, SONIA MASCARO, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO- SARAIVA, 29ª EDIÇÃO- SÃO PAULO, 2014.

DIREITO DO TRABALHO NA CRISE DA COVID-19 CODENADORES- ALEXANDRE AGRA BELMONTE, LUCIANO MARTINEZ, NEY MARANHÃO, JUSPODIVMSALVADOR, 2020.

SCHIAVI, MAURO SCHIAVI, MANUAL DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO, EDITORA LTR, 15ª EDIÇÃO, SÃO PAULO, 2019.

SITE: A análise de impactos de políticas públicas em tempos de Covid-19 (migalhas.com.br)

SITE: Artigo: Os estudos de políticas públicas em tempos de pandemia – Coronavírus (ufrgs.br)

SITE: COMPROMETIMENTO DA SUBSISTÊNCIA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA | Artigos | Busca Jusbrasil

SITE: L14120 - planalto.gov.br

SITE: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (mte.gov.br)

SITE: Proposta cria renda permanente de R\$ 600 para pessoas em situação de vulnerabilidade - Notícias - Portal da Câmara dos Deputados (camara.leg.br) SITE: www.caixa.gov.br



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
 PRO-REITORIA DE DESENVOLVIMENTO
 INSTITUCIONAL
 Av. Universitária, 1009 | Setor Universitário
 Caixa Postal 66 | CEP 74005-010
 Goiânia | Goiás | Brasil
 Fone: (62) 3946.3081 ou 3083 | Fax: (62) 3946.3080
 www.pucgoias.edu.br | prodi@pucgoias.edu.br

RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Nathalia Kemily de Oliveira
 do Curso de Direito, matrícula 2020.2.001.0195-6
 telefone: 62.986.26.8993 e-mail _____, na
 qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei n° 9.610/98 (Lei dos
 Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a
 disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado
Direito do Trabalho: Consolidação das leis trabalhis-
 tas e seus princípios em temas de pandemia.
 gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme
 permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato
 especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND);
 Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou
 impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de
 graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 01 de Novembro de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): _____

Nathalia

Nome completo do autor: _____

Nathalia Kemily de Oliveira

Assinatura do professor-orientador: _____

Nome completo do professor-orientador: _____

Frederica M^{te} e. de O. Neto

